



EESTI MAAÜLIKOOL
Majandus- ja sotsiaalinstituut

Sandra Tuulik

**VÕÕRTÖÖJÕU KASUTAMINE EESTI
PÕLLUMAJANDUSETTEVÕTETES AASTATEL 2014–2020**
THE USE OF FOREIGN LABOR IN ESTONIAN
AGRICULTURAL COMPANIES IN 2014–2020

Bakalaureusetöö

Maamajandusliku ettevõtluse ja finantsjuhtimise õppekava

Juhendaja: teadur Anne Põder, *Dr*

Tartu 2021

| | | | |
|--|--------------|---|------------|
| Eesti Maaülikool Kreutzwaldi 1, Tartu 51006 | | Bakalaureusetöö lühikokkuvõte | |
| Autor: Sandra Tuulik | | Õppekava: Maamajandusliku ettevõtluse ja finantsjuhtimine | |
| Pealkiri: Võõrtööjõu kasutamine Eesti põllumajandusettevõtetes aastatel 2014–2020 | | | |
| Lehekülgi: 56 | Jooniseid: 1 | Tabeleid: 4 | Lisasid: 2 |
| Osakond / Õppetool: Majandus- ja sotsiaalinstituut / Maamajanduse ökonoomika ETIS–e teadusvaldkond ja CERC S–i kood: Tööjõu- ja ettevõtlussotsioloogia S212 Juhendaja: teadur Anne Põder, <i>Dr</i> Kaitsmiskoht ja –aasta: Tartu 2021 | | | |
| <p>Eesti põllumajandusettevõtetes kasutatakse järjest enam võõrtööjõudu, mis on tingitud rahvastiku vananemisest ja sellest, et kohalikult tööturult ei leita sobivat tööjõudu. Põllumajanduse eripära on hooajalisus ning see põhjustab nõudluse lühiajalise hooaja tööjõu järele ning see on ka põhjus, miks kasutatakse just välismaalt pärit tööjõudu.</p> <p>Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli uurida võõrtööjõu kasutamise trende, põhjuseid ja probleeme põllumajandusettevõtetes. Töös kasutati kvalitatiivset uurimismeetodit, nimelt viidi läbi intervjuu kolme ettevõtjaga, kes kasutavad või on kasutanud võõrtööjõudu. Andmete kogumiseks viidi läbi veebi vahendusel poolstruktureeritud intervjuud, mille andmete analüüsiks kasutati deduktiivset temaatilist kodeerimist ja sisuanalüüs.</p> <p>Uuringu tulemusena selgus, et peamiseks välistööjõu kasutamise põhjuseks on kohaliku tööjõupuudus ja välistööjõu pakkumine. Võõrtööjõud on pärit peamiselt Ukrainast. Peamiseks välistööjõu plussiks on stabiilsus ja ka välistööjõu paindlikkus tööülesannete osas, samuti on välistööjõud rohkem motiveeritud tööd tegema. Miinustest toodi välja keelebarjäär ning ka pidev uute inimeste koolitamine. 2020. aastal avaldas COVID-19 põllumajandussektorile mõju, nimelt välistööjõu Eestisse saamine oli raskendatud ning osa saagist hävines, kuna Eestist ei leitud vajalikku tööjõudu.</p> <p>Antud teema uurimisest saadi vajalikku informatsiooni välistööjõu kasutamise kohta Eesti põllumajandusettevõtetes. Põllumajandussektori tööjõupuuduse leevendamiseks on üheks lahenduseks välistööjõu kasutamine ja antud uuring annab ülevaate ettevõtete kogemustest seoses välistööjõuga.</p> | | | |
| Märksõnad: tööränne, põllumajandus, tööturg, välistööjõud, COVID-19. | | | |

| | | | |
|---|------------|--|---------------|
| Estonian University of Life Sciences Kreutzwaldi 1, Tartu 51006 | | Abstract of Bachelor's Thesis | |
| Author: Sandra Tuulik | | Curriculum: Rural Entrepreneurship and Financial Management | |
| Title: The use of foreign labor in Estonian agricultural companies in 2014–2020 | | | |
| Pages: 56 | Figures: 1 | Tables: 4 | Appendixes: 2 |
| Department / Chair: The Institute of Economics and Social Sciences / Chair of Rural Economics Field of research and (CERC S) code: Sociology of labour, sociology of enterprise S212 Supervisors: researcher Anne Põder, <i>Dr</i> Place and date: Tartu 2021 | | | |
| <p>Estonian agricultural companies are increasingly using foreign labor, which is due to the aging of the population and the fact that no suitable labor force can be found on the local labor market. The specificity of agriculture is seasonal work, and this causes a demand for short-term seasonal labor, this is also the reason why foreign labor is used.</p> <p>The aim of this bachelor's thesis was to study the trends, causes and problems of the use of foreign labor in agricultural companies. The study used a qualitative research method, interviews were conducted with three companies that use or have used foreign labor. To collect the data, semi-structured online interviews were conducted, which were analyzed using deductive thematic coding and content analysis.</p> <p>The research has shown that the main reason for using foreign labor is the lack of domestic labor. Migrant workers come mainly from Ukraine. The main advantage of foreign labor is stability and also the flexibility of foreign labor in terms of work tasks, as well as foreign labor is more motivated to work. The disadvantages are the language barriers and constant training of new people. In 2020, COVID-19 had an impact on the agricultural sector. It was difficult to get foreign labor to Estonia, part of the harvest was also destroyed because the necessary work labor was not found in Estonia.</p> <p>The research of this topic provided the necessary information on the use of foreign labor in Estonian agricultural enterprises. One solution to alleviate the labor shortage in the agricultural sector is the use of foreign labor, and this study provides an overview of companies experiences with foreign labor.</p> | | | |
| Keywords: labor migration, agriculture, labour market, foreign workers, COVID-19. | | | |

SISUKORD

| | |
|---|----|
| SISSEJUHATUS | 5 |
| 1. ÜLEVAADE TÖÖTURUST JA VÕÕRTÖÖJÕUST | 7 |
| 1.1. Eesti tööturg ja selle arengutrendid..... | 7 |
| 1.2. Põllumajandussektori arengud ja tööhõive | 9 |
| 1.3. Välistööjõu kasutust mõjutavad tegurid ja probleemid | 12 |
| 1.4. COVID-19 mõju võõrtööjõu kasutamisele 2020. aastal | 18 |
| 2. VÕÕRTÖÖJÕUD PÕLLUMAJANDUSETTEVÕTETES | 22 |
| 2.1. Metoodika ja andmed..... | 22 |
| 2.2. Intervjuu tulemuste analüüs | 24 |
| 2.2.1. Ülevaade intervjueritud ettevõtete arengust | 24 |
| 2.2.2. Võõrtööjõu kasutamise põhjused ja probleemid ettevõtetes | 26 |
| 2.2.3. COVID-19 mõju ettevõtetele ja tulevikuplaanid | 36 |
| 2.3. Arutelu ja järeldused | 39 |
| KOKKUVÕTE | 42 |
| KASUTATUD KIRJANDUS | 45 |
| LISAD | 50 |
| Lisa 1. Intervjuukava..... | 51 |
| Lisa 2. Intervjuude koodisüsteem..... | 54 |

SISSEJUHATUS

Võõrtöajõu kasutamine põllumajandusettevõtetes on aktuaalne teema, eriti selgus see 2020. aasta kevadel, mil oli välistöajõu Eestisse pääsemine viiruspuhangu tõttu raskendatud. Teema aktuaalsust kinnitas ka meedia suurenenud tähelepanu 2020. aasta kevadel ja suvel põllumajandussektori välistöajõu kasutusele. Ühest küljest on töökohtade arv põllumajanduses viimasel kolmekümnel aastal oluliselt langenud, mille peamiseks põhjusteks on tootmise kontsentreerumine suureettevõttesse ning suurenenud automatiseerimine.

Eestis esineb põllumajanduses pidev tööajapuudus, mis põhjustab nõudluse lühiajalise hooaja tööajõu järele ja sageli kasutatakse selleks välistöajõudu. Viimastel aastatel on tekkinud uus trend, kus välistöajõudu ei kasutata ainult hooajalisteks töödeks vaid ettevõtetel võtavad välismaalaseid ka püsivalt tööle, sest ei leita kohalikult tööturult sobivat tööajõudu. Samuti on Eesti järele jõudmas Lääne-Euroopa trendidele, kus hooajatöölised pole pärit ainult madalama elatusasemega Euroopa riikidest, vaid ka näiteks Kagu-Aasia riikidest.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on uurida võõrtöajõu kasutamise trende, põhjuseid ja probleeme põllumajandusettevõtetes.

Lõputöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

1. Anda ülevaade Eesti tööturust.
2. Anda ülevaade põllumajandussektorist ja sektori tööhõivest.
3. Selgitada välistöajõu kasutamist mõjutavaid tegureid ja probleeme, vaadeldes aastaid 2014–2020.
4. Anda ülevaade COVID-19 mõjust võõrtöajõu kasutamisele aastal 2020.
5. Viia läbi intervjuud põllumajandusettevõtetega ja koguda andmeid nende kogemuse kohta võõrtöajõu kasutamisel, selle põhjuste, seotud väljakutsete ja probleemidega.
6. Analüüsida saadud intervjuude tulemusi seoses võõrtöajõu kasutamisega.

Bakalaureusetöö teoreetilises osas annab autor ülevaate Eesti tööturust, põllumajandussektorist ja sektori tööhõivest. Samuti analüüsib välistöajõu kasutamist mõjutavaid tegureid ja probleeme ning annab ülevaate COVID-19 mõjust võõrtöajõu

kasutamisele. Teoreetilises osas on kasutatud erinevaid teadusartikleid, Eesti ja Euroopa arengukavasid ning välistööjõudu puudutavaid uuringuid ning internetiallikaid. Sealhulgas on kasutatud Eesti Panga tööturu ülevaadet, Euroopa Parlamendi ja Euroopa Komisjoni uuringuid nii võõrtööjõu kohta kui ka koroonaviiruse mõjust võõrtööjõule.

Bakalaureusetöö empiirilises osas analüüsitakse kvalitatiivse uuringu tulemusel saadud andmeid. Antakse ülevaade kasutatud meetodist ja valimist. Lõputöös on kasutatud kvalitatiivset lähenemist ja andmete kogumiseks kasutati poolstruktureeritud intervjuusid. Analüüsitakse saadud tulemusi ning tehakse nende põhjal järeldused. Andmete analüüsiks on sisuanalüüs, mille koodid ja temaatilised kategooriad on esitatud lisa (lisa 2). Empiiriline osa annab ülevaate ettevõtete arengust, võõrtööjõu kasutamise trendidest ja põhjustest ning probleemidest. Lõputöös on kaks lisa, kus on nii intervjuukava kui ka sisuanalüüsi koodid.

Autor tänab juhendajat Anne Põtra, kelle juhendamisel antud bakalaureusetöö valmis. Samuti soovib autor tänada kõiki uuringus osalenud ettevõtteid, kes leidsid aja intervjuus osaleda.

1. ÜLEVAADE TÖÖTURUST JA VÕÕRTÖÖJÕUST

1.1. Eesti tööturg ja selle arengutrendid

Tööturu olukorda hinnatakse töötavate ja mittetöötavate inimeste osakaalu järgi (Eesti tööturg... 2016:4). Tööealisteks loetakse 15–74 aastaseid elanikke ning tööturul mitteaktiivseteks tööealisi elanikke, kes ei käi tööl ega otsi tööd (Urke jt. 2020:19). Tööhõive määr on tööealises rahvastikus hõivatute osatähtsus ja töötuse määr on töötute osatähtsus kogu tööjõus (Tööhõive.. 2020:1).

2020. aasta II kvartalis oli tööealisi tööga hõivatuid kokku 643 900, töötuid 49 400 ja mitteaktiivseid 290 900. Aasta 2020 erines selle poolest, et teises kvartalis oli juba ka koroonakriisi mõju täheldatav, esimeses kvartalis ei ilmnenu veel kriisi mõju. Kriis mõjutas nii hõive kui töötuse näitajaid. (Marksoo 2020:2)

Enne koroonakriisi oli majanduses toimunud pidev tööhõive tõus ning 2019. aastal jõudis töötuse määr 2007. aasta tasemele ehk alla 5%. Eesti tööturul on aastaid 2010–2020 iseloomustanud üldise trendina tööjõus osalemise ja tööhõive määra pidev tõus peale 2009. aasta kriisi. Nimelt juba 2015. aastal ületas tööhõive määr 76% ja ka tööjõus osalemise määr oli kõrge tasemel. Seejuures on Eestis ikkagi suurimaks probleemiks rahvastiku vananemine, selle tagajärjel on suur surve sotsiaalsüsteemidele. Rahvastiku vananemisega kaasneb suurem lisatööjõu nõudlus. (Eesti tööturg... 2016:7; Eesti tööturg... 2020:13)

Eesti tööturul on levinud mitmeid trende, tööturgu iseloomustab praeguseks kõrge hõive määr, madal töötuse määr ja madal tööjõu tootlikkus ning teisest küljest tööjõupuudus (Piirits jt. 2018:7). Eesti tööturule on iseloomulik tööealise elanikkonna vähenemine, mille põhjusteks on negatiivne loomulik iive ja väljaränne, mis ületab ka sissetõu (Piirits jt. 2018:11-12). 2010. aastal oli tööjõus osalemise määr umbes 66,3% aga 2019. aastal oli see näitaja 72,1%. Tööhõive määr 2019. aastal võrreldes 2010. aastaga oli 11,8% võrra kõrgem ehk 2019. aastal oli hõivemäär 69,2%. Töötuse määr oli langenud üheksa aastaga ligikaudu 3,3 korda ehk 13,6%-lt 4,1%-le. (TT461)

Eesti tööturгу mõjutavatest trendidest on üks kõige olulisem vananev rahvastik, mis on ulatusliku mõjuga ühiskondlik muutus. Rahvastiku vähenemist ja vananemist peetakse sageli negatiivseks majanduskasvule ja tööhõivele. Üha rohkem inimesi elab kauem ja ühiskondi iseloomustab vanemaealiste suur osakaal, samuti väheneb laste ja tööealiste osakaal. Eestis algas rahvastiku vananemine juba varakult, nimelt 1990. aastast, negatiivse rändesaldo ja keskmise eluea pikenemise pärast. Aastatel 1990–2017 tõusis keskmine eluiga naistel 74,7 aastalt 82,3 aastani ning meeste keskmine eluiga on kasvanud 9,1 aastat. Positiivne on see, et Eesti paistab silma vanemaealiste kõrge tööhõivega võrreldes teiste Euroopa riikidega. 2017. aastal oli 55-64 aastaste hõive määr 68,1%. Hõive määr on seotud nii haridustasemega kui ka pensionide madala asendusmääraga, mis motiveerib inimesi tööl edasi käima, et säilitada varasemat elatustaset. (Leppik jt. 2018:59-62; Puur, Põldma 2010:6,16)

Prognoosid ennustavad rahvastiku vananemise probleemi jätku, kuid tempo oleneb demograafiliste protsesside dünaamikast (Puur, Põldma 2010:17). Üheks rahvastiku vananemise põhjuseks on eluea pikenemine ning selle põhjused olevat järgnevad: tervislik eluviis, haiguste ennetamine ja ravi, vananemise aeglustumine või vananemise ennetamine ja arenenud meditsiin (Harper 2017:588-591). Rahvastiku vananemise probleemi lahendamiseks töötatakse välja mitmeid süsteeme, mis peaksid edendama pikemat tööelu ja elukestvat õpet ning oluline on ka oskuste täiendamine, et pakkuda eakatele sobivat töökeskkonda (Sealsamas). Samas võrreldes teiste Euroopa riikidega vajavad Eesti vanemaealised igapäevatoimetustes rohkem abi ja Eestis on vanemaealiste ehk üle 65 aastast suhtelise vaesusriski määr üks kõrgemaid Euroopas. (Leppik jt. 2018:62-66).

Eestis on mitmeid stsenaariumeid, mis käsitlevad tuleviku vanemaealiste rahalist heaolu ja hakkama saamist. Vananev rahvastik tähendab ühtlasi seda, et tekib nõudlus tööjõu järele sotsiaal- ja tervishoiu valdkonnas ning ka mujal. Hõbemajandus on üheks stsenaariumiks, mida iseloomustab individuaalne vastutus ja hea majanduskasv. Samuti oodatakse vanemaealistelt, et pensionipõlv möödub tööpostil. Eestis on küll elanike eluiga järjest pikem aga 2018. aasta uuringus selgus, et tervena elatud aastad on oluliselt lühemad. Seega jääb paljudele töökas vanaduspõlv kättesaamatuks ning paljude inimeste oskused ei ole enam olulised ja tööülesandeid suuresti automatiseeritakse. Vanemaealistele ei sobi füüsiliselt ja emotsionaalselt rasked töökohad, mille tagajärjel tekib vajadus sisserändajate ja noorema tööjõu järele (Arenguseire Keskus 2019:17-19; Elame järjest... 2019).

Demograafilised trendid avaldavad tugevat mõju nii valdkonna tööjõu vajadusele kui ka pakkumisele. Tööturul on puudus juba praegu sobiva väljaõppega töötjatest ja töötajate kõrge keskmine vanus avaldab samuti tugevat survet. Üheks trendiks on tehnoloogiline innovatsioon, mis loob täiesti uued võimalused õppetöö korraldamiseks ning uute tegevus- ja juhtimismudelite rakendamiseks. Seejuures on probleemiks veel lõpetajate puudujääk osades valdkondades ja õpingute katkestamine. See tingib ka suurenenud vajaduse välistööjõu järele (Mets, Viia 2018:35-39).

Tulevikus suureneb veelgi automatiseeritud ja digitaliseeritud lahenduste kasutusele võtmine, uued lahendused hakkavad asendama rutiinseid ja madala oskustasemega töid ning ühtlasi aitavad tootlikkust tõsta. Samas ei ole teada, kas rändepoliitika osas liigub areng suletuse või avatuse suunas. Analüüsides võimalikke trende pakuti välja Eesti tööturul võimalikud tulevikustsenaariumid. Üheks neist oli hõivestsenarium ning selle järgi leiti neli tegurit, mis võiksid tulevikus Eesti hõivet suurendada: kõrgem haridustase, pensioniea tõus ja tööea pikendamine, lõimumise suurendamine ning parimate praktikate rakendamine. Kokku toodi välja neli tööturu stsenaariumit esimene neist oli tööhõivesõbralik tehnoloogia areng ja suletum ränne ning teine on vastupidi avatud rändega. Kolmas tööhõivevaenulikum tehnoloogia areng ja suletum ränne, sellele vastandiks avatud rändega aga samas ka tehnoloogia arengut automatiseeriv. (Tööturg 2035... 2018:4-7, 43-44; Eamets, Puur 2018)

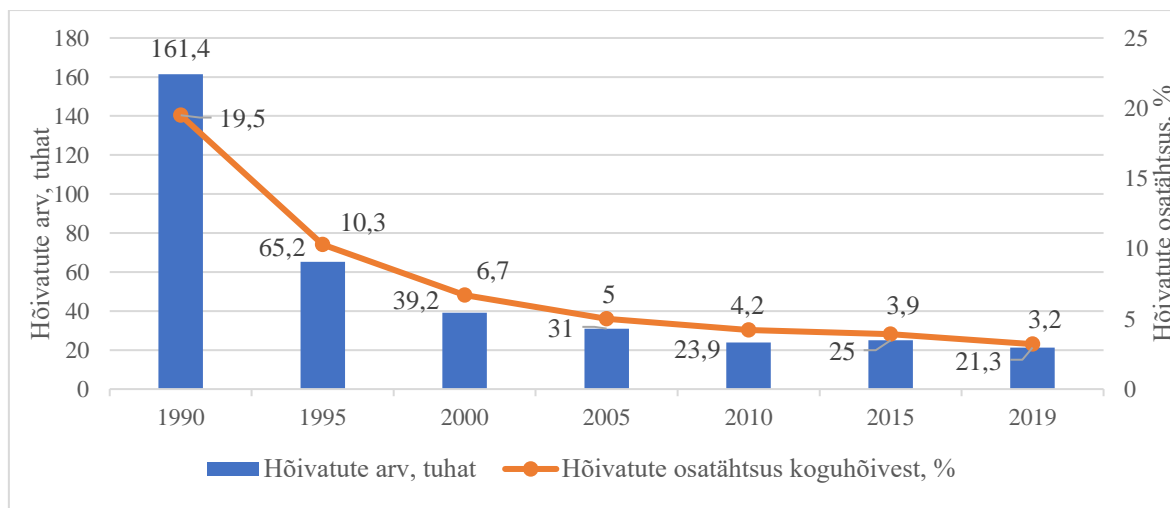
Eesti tööturгу iseloomustab kõrge tööjõus osalemine ja tööhõive määr. Teistele arenenud riikidele sarnaselt on Eestis vananev rahvastik, millele otsitakse pidevalt lahendusi. Tööturg on sageli muutuv ja sõltub mitmetest teguritest. Oluline on elukestev õpe ja pandlikkus tööturul ning kiire ümber õppimisvõime. Tänapäeva vananevas rahvastikus on tööjõu efektiivne kasutamine erilise tähtsusega.

1.2. Põllumajandussektori arengud ja tööhõive

Põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse valdkond kuulub primaarsektori alla, mis on seotud meie territooriumi ja maapealsete loodusressursside majandamisega, samas käib majanduse arenguga kaasas pidev primaarsektori osatähtsuse vähenemine. Põllumajandust iseloomustavad suured struktuurimuutused, mis on põhjustanud põllumajandusettevõtete suuruse kasvu ja investeeringud uusimasse tehnoloogiasse, mis vähendab nõudlust tööjõu järele. (Statistikaamet 2017:4-5,8)

Põllumajandussektoris on tööjõul oluline roll. Nye (2018) pakutud põllumajandustöötajate kategooriate alusel on ettevõtetes tööjõud peamiselt jaotatud püsitööjõuks ja paindlikuks või ajutiseks tööjõuks. Need omakorda jagunevad palgalisteks ja mittepalgalisteks. Palgaline püsiv tööjõud on, kas täistööajaga või osalistööajaga. Ajutised töötajad jagunevad lepingulised teenusepakkujad, hooajatöölised või juhutöölised ja nõuandjad (Nye 2018:3-6).

Põllumajandus, kalandus ja toiduainetööstus on valdkonnad, mis panustavad oluliselt Eesti majandusse ja tööhõivesse ning nendest valdkondadest tuleb ka toit. Hõivatute arv põllumajanduses, metsanduses ja kalanduses on taasiseseisvunud Eestis pidevalt kahanenud, välja arvatud viimastel aastatel, millal muutused on olnud väiksemad (Eesti tööturg... 2020:18). 2019. aastal oli põllumajanduse, metsanduse ja kalanduse sektoris hõivatud ligikaudu 21 300 inimest, mis on 3,2% koguhõivest (joonis 1). Võrreldes 1990. aastaga on hõivatute arv vähenenud ligikaudu 7,5 korda ning hõivatute protsent ligi 6 korda langenud (joonis 1). Põllumajanduses, kalanduses ja metsanduses on hõivatute arv olnud langustrendis. Samas on lühiajaliste töötajate osakaal põllumajanduses suur, 2019. aasta tipphooajal värvati pea 2100 töötajat. (Põllumajanduse, kalanduse... 2020:4; Eesti tööturg... 2020:18; Urke jt. 2020:8; TT0200)



Joonis 1. Põllumajanduse, metsamajanduse ja kalapüügi hõivatute arv ja hõivatute osatähtsus kõikidest hõivatutest aastatel 1990–2019 (TT0200).

Põllumajanduse perioodi 2001–2010 iseloomustab põllumajandusettevõtete arvu vähenemine ja keskmise suuruse kasv, sellele kasvule eelnes ettevõtete arvu kasv aastatel 1989–2001. Aastatel 1990–2000 toimus põllumajandustöötajate ja põllumajandustoodangu langus, mis tulenes põllumajanduse ümberstruktureerimisest ja üleminekust kollektiivpõllumajanduselt eraomandil põhinevale turumajandusele ja protsessi käigus omandisuhete ümber korraldamisest. Valdavalt polnud uued talud elujõulised turumajanduse tingimustes ja samuti uued tootmisvõtted olid oluliselt automatiseeritumad ja sellega kaasnes ka tööjõuvajaduse langus. (Viira jt. 2013:53-55)

Põllumajanduses, jahinduses ja sellega seotud teenustes oli 2001. aastal hõivatud inimesi 28,8 tuhat. Aastaks 2010 oli leibkonna kohta keskmiselt 48 ha põllumajandusmaad, mis oli 32 ha rohkem kui 2001. aastal ja põllumajanduslik tööhõive oli vähenenud 28,2 tuhandelt 17,2 tuhande inimeseni. (Viira jt. 2013:53-55) Hõivatute osakaal sektoris on tervikuna taasiseseisvunud Eestis langenud, kuid viimastel aastatel on olnud muutused pigem väiksemad, nimelt 2019. aastal oli põllumajanduses hõivatuid umbes 17 tuhat (Eesti tööturg... 2020:18-19). Põllumajandus, metsandus ja kalandus koos toiduainetööstusega andis Eestis tööd 2019. aastal 29,1 tuhandele inimesele, mis on 4,3% kogu hõivest (Põllumajanduse, kalanduse... 2020:4).

Põllumajandusettevõtete tootlikkus on viimastel aastatel tõusnud, tänu sellele väheneb tulevikus sektoris tööhõive. Sektoris töötavad peamiselt oskustöötajad, sealhulgas loomakasvatajad, farmiseadmete juhid ja põlluviljade kasvatajad ning umbes 15% hõivatutest moodustavad lihttöölised. Oskustöötajatest umbes pool omab ka vastavat kutseharidust põllunduse või loomakasvatuse erialal. Tulevikus võib tekkida puudus kutse- ja kõrgharidusega noortest, sest alla 25-aastaste lõpetajate arv on väike ning see ei kata tööturu vajadusi. (Eesti tööturg... 2016:14; Eesti tööturg... 2020:19-20)

Eesti põllumajanduses on toimunud viimase 15 aasta jooksul suur areng. Üha enam kasutatakse tehnoloogilisi lahendusi, mis võimaldavad optimeerida protsesse ning suurendada ka efektiivsust. Sellest tulenevalt põllumajanduse eesmärgiks on lisandväärtuse suurendamine 50% võrra 2030. aastaks jooksevhindades. Samuti on üheks trendiks võtta laialdasemalt kasutusele ringmajandus ehk jätkusuutlik ressursside kasutamine, et muuta tarneahel tõhusamaks. Olulise tähtsusega on Euroopa Liidu ühise põllumajanduspoliitika rakendamine ja seejuures on näha põllumajanduspoliitika eelarve vähendamist, mille tagajärjel pikas perspektiivis tuleks vähendada toetussõltuvust. Veel on oluliseks teemaks

tarneahela läbipaistvus, üha olulisemaks muutub toidu koostise ja päritolu märgistamine. Suurimaks katsumuseks antud sektoris on terav tööjõupuudus. Põllumajanduses on jätkuv vajadus rakendada efektiivsemaid tootmistehnoloogiasid, mis võimaldavad toime tulla väiksema töötajate hulgaga. Tööjõupuuduse leevendamiseks on sektoris järjest enam välistööjõudu Ukrainast, Bulgaariast ja ka teistest riikidest. Üheks arengusuunaks on veel laialdasem sektori robotiseerimine. (Eesti Põllumajandus... 2020:1-8)

Eestis on põllumajandusettevõtete arv aastatega vähenenud aga vaatamata sellele on olemasolevate ettevõtete suurus kasvanud. Jätkusuutliku põllumajanduse arengusuundadeks on tootmistehnoloogiate intensiivistamine ning laialdasem robotiseerimine, tulenevalt tööjõupuudusest, mis on sektorile iseloomulik.

1.3. Välistööjõu kasutust mõjutavad tegurid ja probleemid

Mitmetes Euroopa Liidu riikides on põllumajandussektor järjest enam sõltuv madalapalgalisest välistööjõust (Siudek, Zawojka 2016:1-16). ÜRO võõrtöötajate konventsioonis määratletakse võõrtöötajat järgmiselt: „isik, kes peab olema hõivatud, on hõivatud või on osalenud tasustatavas tegevuses riigis, mille kodanik ta pole“ (UN 1990: artikkel 2.1). Käesolevas töös on mõisteid võõrtöötajad ja välistöötajad kasutatud sünonüümidenä. Põllumajandusettevõtetes on peamiseks välistöötajate nõudlust tekitavateks teguriteks nii põllumajandussektori eripära, milleks on tootmise hooajalisus, eriti puuviljade ja juurviljade tootmisettevõtetes, mis kasutab tööjõudu väga intensiivselt ja vajab toodangu koristamiseks ning pakkimiseks palju lühiajalist tööjõudu (Augere-Granier 2021:1-3). Samuti ka demograafilistest muutustest põhjustatuna on kasvanud nõudlus välistöötajate järele, see on tingitud töötajate keskmise vanuse kasvust ehk rahvastiku vananemisest (Eesti tööturg... 2020:96-97).

Põllumajanduses on nõudlus odava ja paindliku tööjõu järele ning tööjõu siseriiklik kättesaadavus on ebapiisav, mistõttu palgatakse tööjõudu välismaalt. Üldise trendina toimub ettevõtete keskmise suuruse kasv, mis tähendab tootmise intensiivistamist ja vaja on üha rohkem palgatöötajaid, sest peretööjõudu pole piisavalt. Enamik tootjate peamiseks konkurentsieeliseks on toota maksimaalne kogus võimalikult odavalt ja hooajaline toodang müüa võimalikult kiiresti (Augere-Granier 2021:1-3; Nye 2018:2-3).

Euroopa Liidus vähenes põllumajanduses töötavate inimeste arv drastiliselt aastatel 1973–2018, nimelt 7,6 miljonilt 4,8 miljonile. Põllumajandus on suuresti muutunud nende aastate jooksul ning on üle mindud uutele masinatele ja seadmetele, jätkub ka pidev tootmise mehhaniseerimine ja intensiivistamine. Samas on kasvanud võõrtööjõu osakaal, 2011. aastal Euroopa Liidu põllumajandussektoris moodustasid välistöötajad, kes olid pärit Euroopa Liidu liikmesriikidest 1,6% ja kolmandatest riikidest pärit töötajad 2,7%. 2017. aastaks olid põllumajandussektoris Euroopa Liidu keskmine väljapoolt Euroopa Liitu tulnud võõrtööjõu osakaal tõusnud 3,7%-ni ja Euroopa Liidu riikidest pärit välistöötajate osakaal oli 2,5%. Välistööjõu kasutus tõusis perioodil 2011 kuni 2017 4,3%-lt 6,5%-le. Samas oli välismaalaste kasutamine riikide lõikes erinev, näiteks Hispaanias ja Itaalias oli välistööjõu osakaal üle 20% ning Taanis ja Saksamaal oli osakaal 10% (Schuh *et al.* 2019:22-23, 98-100; Augere-Granier 2021:3-5).

Alates 1940. aastast võib leida rahvusvahelisi rändeprogramme põllumajanduses nii Suurbritannias, Prantsusmaal kui ka Saksamaal. Nõudlus madalapalgaliste võõrtöötajate järele on tugevalt intensiivistunud, mille tagajärjel soovitakse vähem nõudlikku ja lugupidavat tööjõudu. Võõrtööjõud on hõivatud põllumajandussektoris üldiselt kõige vähem atraktiivsematel töökohtadel. Tihti ei ole võõrtööjõud võrdne kodumaist päritolu tööjõuga ning neid koheldakse teisiti. Olulised tegurid töötamisel on tööaja kestvus, nimelt pikemate lepingutega võõrtöötajad näivad olevat paremas seisus kui lühiajalise lepinguga töötajad. Samuti töötasu vorm, sest töötajad, kes saavad ajapõhist tasu on paremas olukorras kui palgatöötajad. Toiduainetööstuse sekundaarsel tööturul on ka soolised jaotused, näiteks Hispaania põllumajandustootjad eelistavad Maroko naisi, samuti eelistatakse naisi korjajatena. (Rye, Scot 2018:932-935)

Sisseränne muudab maapiirkondi, nimelt alates 1990. aastast on kasvanud nõudlus sisserändajate järele, sageli on olnud välismaalaste integreerimine maapiirkondadesse probleemide rohke. Samas kujundavad eriti toiduainetööstustes töötavad madalapalgalised võõrtöötajad maapiirkondi, nimelt maapiirkonnad muutuvad üha mitmekesisemaks. Kõige arenenum on võõrtööjõu kasutamine Lääne-, Põhja- ja Lõuna-Euroopa maapiirkondades. Võõrtööjõu nõudlus maapiirkondade toiduainetööstustes on muutunud kohalikust tööturult globaalsele. Üldiselt on normiks saanud madalad palgad, kehvad töötingimused ja ka madal töökindlus. Võõrtööjõudu iseloomustab paindlikkus, mis muudab nad tööturul atraktiivsemaks. Samuti keelelise pädevuse puudus ja struktuurne mahajäämus põhjustab

selle, et võõrtöäjõud on vähem võimelised töötingimusi ning palkade läbirääkimisi pidama. Põllumajandustööstus ei saa muuta oma asukohta selle järgi, kus tööjõud on odavam, seega tuleb importida odavamat tööjõudu. Euroopas on laialdaselt kasutusel võõrtöäjõudu, näiteks nii Prantsusmaal kui ka Hispaanias. (Rye, Scot 2018:928-932)

Peamiseks rände motiiviks töötajal on paremad palgavõimalused, samas enne rändamist, määratakse tõmbe- ja tõukefaktorid. Rändajate seas on eelistatud riigid Suurbritannia ja Iirimaa Ida-Euroopa riikidest pärit sisserändajad töötavad sageli sihtriigis madalama kvalifikatsiooniga või hooajaliselt. Poolas töötavad Ukrainast pärit migrandid peamiselt madala kvalifikatsiooniga ametites. Samas esineb põllumajanduses sisserändajate seas mitteametlikku värbamist, see aitab täita kiiresti vabu töökohti ning minimeerida ka tööjõukulusid. (Siudek, Zawojka 2016:1-16)

Peamiseks rändamise põhjuseks Kesk- ja Ida-Euroopa regioonist on palgaerinevused eriti Lääne- ja Ida-Euroopa riikide vahel. Samas nõuab põllumajanduses töötamine töötajatelt head füüsilist koormust ja head vastupidavust karmidele tingimustele. Veel hinnatakse sisserändajaid sellepärast, et sisserändajad lepivad paremini väiksemate palkadega kui põliselanikud. Murettekitav on veel välismaalaste ebaseaduslik ja varjatud töötamine ning väärkohtlemine (Siudek, Zawojka 2016:17).

Suurenenud sisserännet võib vaadelda nii positiivse nähtusena kui ka negatiivseks. Suur sisseränne üldjuhul toob riigile suuremat maksutulud, mis ühtlasi leevendab sotsiaalkaitsesüsteemi rahastamise probleemi. Riskid kaasnevad aga sisserändega siis, kui välismaalased ei integreeru või halvemal juhul kasvab illegaalse sisserände osakaal ning ka pereränne (Tööturg 2035... 2018:73). Lühiajaliselt vähendab sisseränne tööjõupuudust ja parandab töötajate ning ülalpeetavate vahelist suhet. Pikas perspektiivis muudab sisseränne rahvuslikku koosseisu ning süvendab nii demograafilisi kui ka sotsiaalseid probleeme. Rändepoliitika peab olema läbi mõeldud, et hinnata nii tööturu vajadusi kui ka lõimumisvõimekust (Eamets, Puur 2018).

Eestis avaldab vananev rahvastik mõju põllumajandussektori tööhõivele ja seetõttu on oluline võimalike lahenduste leidmine. Üheks võimalikuks lahenduseks on suurendada sisserännet, et tööjõupuudust vähendada. Põllumajandussektoris kasutatakse tööjõupuuduse vähendamiseks tööjõudu Ukrainast, Bulgaariast kui ka teistest riikidest (Eesti Põllumajandus... 2020:4). Välistööjõu kasutamisega kaasnevad regulatsioonidest tulenevad

piirangud ning tihti puudub ka välismaalastel erialane väljaõpe. See tingib suurema vajaduse täiend- ja ümberõppeks (Eesti Põllumajandus... 2020:17). Erialase hariduse puudus pole probleemiks ainult võõrtööjõu seas. Erialaseid teadmisi napib ka põllundussektoris töötavate eestlaste seas. Samuti vaadates töötajate vanuselist koosseisu, siis on hõivatute asendusvajadus juba keskmisest suurem (Eesti tööturg... 2020:19).

Eestis jaotuvad maksukohustuse alusel sisseerandajad residentideks ja mitteresidentideks. Residentid on piiramatul maksukohustusega isikud ehk riigi alalised elanikud, nemad maksavad residentiriigi ja välismaalt saadud kõikidelt tuludelt tulumaksu. Residentidel on õigus tulumaksuvaba miinimumile ja muud mahaarvamised. Võrreldes residentidega on mitteresidentidel piiratud maksukohustus. Neil on kohustus maksta tulumaksu ainult Eestis saadud tuludelt, kuid neile Eestis maksusoodustused ei kehti. Alates 2021. aastast on kohustus alates tööle asumise päevast mitteresidentist renditöötaja töötasult kinni pidama ja deklareerima kõik tööjõumaksud. (Tulu- ja sotsiaalmaksu... 2020; Välismaalaste... 2021)

Eestis töötamiseks peavad ettevõtted välismaalasest teavitama Politsei- ja Piirivalveametit, kui tööle võetak pole registreeritud töötamise registris. Politsei- ja Piirivalveameti registreerimisel on ka mitmeid erandeid ajutiselt Eestis viibiva välismaalase jaoks, näiteks Euroopa Liidu või Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi ja Šveitsi kodanik võib Eestis elada ning töötada kuni kolm kuud ilma tähtajalist elamisõigust registreerimata. Eestis võib tööandja registreerida kuni viieks päevaks töötaja dokumendis märgitud sünniajaga ning kui isik saab isikukoodi, siis on alles võimalik töötamist pikendada. (Eestis töötamine 2021) (Välismaalase... 2021) Põllumajandusettevõtetes on väga levinud võõrtööjõu kasutamine. Selleks üheks näiteks on suurtootja Väätsa Agro, kus 2019. aastal moodustasid välismaalased 22% kogu Väätsa Agro AS tööjõust ehk 55 töötajast 12 olid pärit kolmandast riigist (Muld 2019).

Eestis käib hooajatöödel palju kolmandast riigist pärit hooajatöölisi, kes saavad Eestisse viisa või viisavabaduse alusel. Hooajatöö on hooajast sõltuv tegevusala, näiteks taime-ja loomakasvatus. Eestis viibimise ajal peab olema välismaalasele tagatud majutus, mis vastab õigusaktides kehtestatud nõuetele. Samuti on kõikidel tööandjatel kohustus maksta välismaalasele, kes on Eestis töötamiseks registreeritud vähemalt Statistikaameti viimati avaldatud Eesti aasta keskmist brutopalka. Tippspetsialistide palk ei tohi olla väiksem kui Eesti keskmine palk ning peab olema vähemalt võrdne Statistikaameti poolt kehtestatud

palgaga. Lühiajalise töötamise pikkus hooajatöoks on kuni 270 päeva aasta jooksul. (Oluline info 2020; Lühiajalise töötamise... 2021; Karm 2019)

Lisaks hooajatööle on võimalik Eestis töötada ka pikemalt, selleks on vaja elamisluba. Elamisload jaotuvad tähtajaliseks ja pikaajaliseks. Tähtajaline elamisluba antakse kuni viieks aastaks ja pikendatakse kuni kümne aastani. Tähtajalise elamisloaga isik saab tähtajalise töötamisloa kolme aastase kestvusega, kas kindlaksmääratud ettevõttes, asutuses või organisatsioonis töötamiseks (EV immigratsiooniseadus 1990: § 17 lg 2). Pikaajalist elamisluba saavad taotleda välismaalased, kes on elanud vähemalt viis aastat ning taotlus tuleb esitada vähemalt kaks kuud enne tähtajalise elamisloa lõppu. Eestis ei väljastata elamisluba lõpmata palju igaks aastaks, nimelt kehtestatakse piirarv, mis ei tohi olla suurem kui 0,1 protsenti Eesti alalisest elanikkonnast. 2021.aasta sisserände piirarvuks seati 1315. (Elamisluba 2021; rup.ee 03.12.2020; Pikaajalise... 2021; Tähtajalise... 2021)

Välistööjõu kasutamisega maapiirkonnas seondub mitmeid probleeme ja ohte. Nendeks ohtudeks on võõrtöötajate ekspluateerimine ning omaette ohtudeks on sunniviisiline töö, orjanduse ja ka inimkaubandusega seotud probleemid. Samuti on probleemiks madalad palgad ja sageli on tegu raske füüsilise tööga, mistõttu kohalikud elanikud ei soovi põllumajandussektoris töötada. Mitmetes riikides ei ole tagatud välistöötajatele häid elamistingimusi ning töö on hooajaline ning töösuhe on sõlmitud lühiajaliste lepingutega. Välistööjõu sotsiaalkindlustuskaitse on kohati puudulik ja keelebarjäär muudab enda õiguste eest seismise keeruliseks. (Rye, Scot 2018:935-945; Augere-Granier 2021:5-6)

Võõrtöötajate integreerumine on maapiirkondades sageli vastumeelne ning see põhjustab sotsiaalsed tõrjutused kui ka halbu elu- ja töötingimusi (Rye, Scot 2018:935-945). Tihti on võõrtööjõud just põllumajanduses kaitsetum mitmesuguste tervise ja töökeskkonnaga seotud ohtude tõttu. Üheks probleemiks on välistöötajate suur risk sattuda tööõnnetustesse, sest sageli antakse sisserändajatele ohtlikumad ülesanded. Samuti puutuvad sisserändajad kokku kemikaalidega ehk erinevate herbitsiidide ja pestitsiididega, mis võivad avaldada pikaajalist kahjulikku mõju tervisele. Raske füüsiline töö mõjutab oluliselt töötajate tervist, probleemid tekivad ebamugavast kehaasendist, koolituse puudumisest ja pikkadest tööpäevadest. Selja- ja kaelavalu on kõige levinumad, mida võõrtööjõud kogeb. Need ohud võivad tulla nii sellest, et tööandja ei pööra sellele tähelepanu või ei soovi tööohutusega soetud finantskulusid kui ka töötajate endi vähesest väljaõppest, keelebarjäärist, varasematest harjumustest. Samuti kogevad välistöötajad sageli olulisi sotsiaalseid ja psühholoogilisi

probleeme, sest nad on võõras keelekeskkonnas, tihti sotsiaalses isolatsioonis, neil puudub suhete võrgustik ja informatsioon, kus saada abi probleemide korral. Kõige halvemas seisus on võõrtöötajad Lõuna-Euroopas, kus on laialt levinud mitteametlik majandus. (Reyneri 2003:133; Svensson *et al.* 2013)

Eestis on võõrtöötajate kasutamise suurimaks probleemkohaks ettevõtete maksudest kõrvalhoidumine. 2019. aastal tuvastati 36,8% registreerimata töötajaid. Samuti on Eestis murekohaks ümbrikupalk. 2019. aastal leiti, et 13% inimestest saab ümbrikupalka ja 30% toleerivad ümbrikupalga maksmist, selle tagajärjel jääb Eesti riigil saamata suur hulk maksutulu. (Muttik 2019)

Sisserändajate tööhõivealaste probleemide lahendamiseks on oluline tõhus tööturupoliitika ja -meetmed. Võõrtöötajate tingimuste paranemist on märgata näiteks Norras, kus osalise eduga on üritatud võõrtöötajate töötingimusi ja palku tõsta. Ühest küljest on Euroopa Liidu sisestel rändajatel kaitse, nimelt on neil riiklikud õigused. Teisest küljest levinumateks takistusteks, millega riigid kokku puutuvad on seotud väljastpoolt Euroopa Liitu saabuvate isikute töökvalifikatsioonide akrediteermine, oskuste hindamine ja keeleoskus. Samas on Euroopa sisserände hõlbustamiseks loodud uued riikide vahelised koostööstruktuurid organisatsioonidele. (Rye, Scot 2018:935-945; Labour market... 2019:5; Laubenthal 2017:4)

Uussisserändajate kohanemiseks on vaja mitmeid toetavaid teenuseid, tegevusi ja programme, mis teeksid kolmandast riigist pärit inimese kohanemise kergemaks. Alates 2014. aastast on Eestis suurenenud Siseministeeriumi ning Politsei- ja Piirivalve ameti roll kohanemise toetamisel. Loodi kohanemisprogramm, samuti alates 2017. aastast pakutakse migratsiooninõustamise teenust ning loodi ka siseriiklik kohanemise tugivõrgustik. Eestis kohanemiseks on ka oluline eesti keele õpe, mida korraldab Integratsiooni Sihtasutus ning alates 2018. aastast loodi veel keeleõppe toetuseks integratsiooni nõuandevõrk. (Kaldur jt. 2019:13-14,19-23)

Üldjuhul võõrtöötajad ei kujuta Eestile ohtu, sest enne tööle asumist tehakse kontroll ning seaduses on väga rangelt sätestatud nii Eestisse saabumine, siin viibimine, elamine kui ka lahkumine. Eestis viibimise loast on võimalik väga lihtsalt ilma jääda, samuti kerge korrarikkumine võib kaasa tuua viibimisaluse kehtetuks tunnistamise või juhtub see, et tulevikus keeldutakse loa edasipidisest pikendamisest. (Saks 2019:22-23)

Tulevikus jätkub tootmise mehhaniseerimine ja põllumajanduse sektoris toimub pidev intensiivistamine. Selle tagajärjel on ka tööjõudu vähem, kuid ühtlasi põhjustab osalise tööajaga ja hooajalise tööjõu vajaduse suurenemise. Oluline on toetus hooaja- ja võõrtöötajate elukvaliteedi parandamiseks ning üldine maapiirkondade tööhõive kvaliteedi ja mitmekesisuse suurendamine põllumajanduses. (Schuh *et al.* 2019:98-100)

1.4. COVID-19 mõju võõrtööjõu kasutamisele 2020. aastal

Koroonaviiruse haigus COVID-19 avaldas mõju kogu Eesti tööturule samuti ka välistööjõu liikumisele. COVID-19 haigust põhjustab koroonaviirus, mis sarnaneb geneetiliselt oluliselt SARS koroonaviirusele (Mis on COVID-19. 2020). Koroonaviirus on väga nakkav ning levib piisknakkusena ning otsekontakti kaudu (Sealsamas). 2020. aasta kevadel ja suvel sulgesid riigid piire, mis mõjutas oluliselt välistööjõu liikumist sellel perioodil.

Koroonaviiruse puhangul oli mõju kogu maailmale. Euroopa Komisjon toetas põllumajandustootjaid ja toidutootjaid ning tehti tugevat koostööd Euroopa Liidu liikmesriikidega. Sooviti tagada tõhus tarneahel kogu Euroopas. Samuti rõhutati hooajatöötajate tähtsust, sest hooajatöötajad omavad põllumajandussektorile kriitilist tähtsust põllu koristamise, istutamise ja hooldamise osas. Euroopa Komisjon pakkus välja erinevaid maaelu arengu meetmeid ning suuremaid ettemakseid ning ka suuremat riigiabi, et tagada põllumajandusettevõtete toimimine kriisi ajal. (European Commission 2020:1-3)

Taasiseseisvunud Eesti valitsus kuulutas esimest korda välja eriolukorra 12. märtsil 2020, esimene haigusjuht kinnitati 27. veebruaril. Koroonaviiruse mõju on märgatav kõikides majandussektorites, põhjustades globaalse kriisi. Kriisi mõju on mitmekihiline, nimelt nakatunud ja eneseisolatsioonis inimesed ei tööta, seega ei ole nad tööturul aktiivsed. Teiseks veel piirangud, mis takistavad majanduse toimimist ja kriisi tagajärjel tekkinud ebakindlus. Samuti tõi kriis kaasa töötute arvu suurenemise ning ettevõtted pidid vähendama töötajate koormust või ka halvemal juhul töötajaid koondama. Registreeritud töötuid oli koroonakriisi alguses, 2020. aasta märtsi seisuga 36 tuhat ning mai lõpuks oli töötuid juba 50 tuhat. Eriolukorra ajal lõpetas Maksu- ja Tolliamet ettevõtete maksuvõlalt intressi arvutamise, mis aitas ettevõtete kehva seisu leevendada. (Kriis.ee 2020; EAS 2020; Viiruskriisi... 2020:9)

Piiride sulgemine tõi kaasa võõrtöajõu liikumispiirangu, mis tekitas põllumajanduses palju poleemikat. Põllumajanduses ja toiduainetööstuses on viimastel aastatel arvukalt võõrtöajõu osa kasvanud. Võõrtöajõu osakaal nii oskustöajõu kui ka hooajatöajõu seas põllumajanduses on olnud tõusu teel. Kriisi alguses kaaluti lühiajalise töötamise aja pikendamist, et võõrtöajõul oleks Eestis võimalus töötamist jätkata. Eestis seaduslikult viibivate välismaalaste töötamist pikendatigi kevadel kuni 31. juulini ning pärast juuli lõppu pidid välismaalased lahkuma hiljemalt 31. augustil. Erinevate meetmetega sooviti tagada põllumajandus- ja toidusektori tõrgeteta tegevus, et ei tekiks probleeme toidujulgeolekuga ega ohtu edasisele majanduslikule olukorrale. (Põllumajandus.ee 2020; Siseministeerium 18.05.2020)

Võõrtöajõudu puudutavad piirangud jätkusid ka pärast 17. mail lõppenud eriolukorda, piirati kolmandate riikide kodanike liikumist Eestisse. Piirangute eesmärgiks oli vähendada võimalikku viiruse levikut. Eestis viibivale võõrtöajõule kehtisid mitmed reeglid, nimelt võisid välismaalased Eestis töötada, kelle lühiajalise töötamise aeg oli läbi saanud või läbi saamas järgnevatel tingimustel: kui nad olid Eestisse saabunud enne 17.03.2020, välismaalane oli ära kasutanud maksimaalse lubatud töötamise aja, lühiajaline töötamine registreeritud korrektselt Politsei- ja Piirivalveametis. Samuti pidi Eestis töötamiseks olema tööandja tegevusala põllumajandus. (Siseministeerium 18.05.2020)

Pärast kevadel alanud kriisi otsustati juulikuus 2020. aastal ikkagi võõrtöajõud riiki lasta, kuid kehtestati karmimad nõuded ning 14-päevane karantiinireeglite täitmine tagati sellega, et viidi läbi testimised nii esimesel kui ka 14. päeval pärast riiki saabumist. Sektori esindusorganisatsioonide arvamust esitades tõi näiteks Eesti Põllumajandus- ja Kaubanduskoja juhatuse liige Vahur Tõnissoo välja, et probleemiks polnud kehtestava palk, vaid hooajatöajõu Eestis viibimise lühendamine, sest nimelt vähendati viibimise aega üheksalt kuult kuuele. Antud muudatus mõjutas enim farmitöötajaid, kelle korralik väljaõpe võtab aega. (Koalitsiooni kokkulepe... 2020; ERR 2020)

Kõige rohkem kannatasid põllumajanduses maasikakasvatajad, nimelt oleksid pidanud välismaalased juba juuni alguses riiki pääsma aga piirangud seda ei võimaldanud. Peamiseks probleemiks oli töötajate puudus, kuna eestimaalastest tulid vähesed põllule vaatamata töötute arvu kasvule. Maasikakasvatajate hinnangul hävis umbes 75 protsenti saagist, sest avamaadelt korjati ainult 25 protsenti marjadest. (ERR 2020)

Eriolukord tõi kaasa välismaalaste seaduse, tulumaksuseaduse ja maksukorralduse seaduse muudatused, et vältida Eestis töötamise reeglite kuritarvitamist. Muudatuste eesmärgiks oli see, et välismaalaste töötasult makstav tulumaks laekuks Eestisse. Muudatuste põhjuseks oli ka lühiajalise töötamise registreerimiste kasv, nimelt võrreldes 2015. aastaga on see arv kasvanud ligi 4 korda. 2017. aastal registreeriti ligi 7 tuhat lühiajalise töötamise luba ning 2019. aastal 32 tuhat lühiajalist töötamist. Suurenenud nõudlus tekitab olukordi, kus tööandjad eiravad välismaalastele sätestatud tingimusi. Samuti üritatakse võõrtöajõule maksta vähem palka, kui seaduses ette nähtud. Peamiseks probleemiks on see, et Eesti riigil jääb saamata tulu, millest rahastatakse ka sotsiaalkindlustussüsteemi ning rikutakse välismaalaste õigusi saada Eesti keskmist palka. (Siseministeerium 20.07.2020)

Viirusest põhjustatud majanduskriis mõjus põllumajandusettevõtetele raskelt. Probleemide allikaks oli langenud turuhind, turustamiskulud ja tekkinud saagikadu, mis tulenes liikumiskiirangutest tingitud tööjõunappusest. Toodangu turustamisest saadav tulu ei katnud tootmiseks tehtavaid kulutusi ning see tõi kaasa märkimisväärse põllumajandustootjate sissetuleku languse. Euroopa Komisjoni kehtestatud riigiabi raamistik on toetanud põllumajandussektori tegevust. Ajutine riigiabi oli algselt määratud kuni 2020. aasta lõpuni, kuid seda pikendati 30. juunini 2021. (Põllumajanduskoda 2020)

COVID-19 pandeemia ajal oli oluline kaitsta ka võõrtöajõu huve, paljudes riikides moodustavad välismaalased märkimisväärse osa tööjõust. Välistöajõud on väga haavatav, sest sageli diskrimineeritakse sissepääsu ja tihti koondatakse nad esimesena, kuid samas on viimased, kes pääsevad testimisele või ravile võrreldes riigi kodanikega. Võõrtöajõude koondamise oht on suur, sest neil on madalad vallandamiskulud ning nad töötavad suurema tõenäosusega ajutisel tööol, teenivad madalamat palka ja nende tööd ei saa teha kaugtööna või kodus. Võõrtöajõu kasutamisel on võtmetähtsusega välismaalaste kaasamine, kahepoolne koostöö nii päritoluriigi kui ka sihtriigi vahel ning vajadusel õigusabi. Samuti tuleks laiendada välismaalaste juurdepääsu tervishoiuteenustele ja sotsiaalkaitsele. Eriti pandeemia ajal on oluline välistöajõule tagada võrdsed töötingimused ning vältida töötajate põhjendamatult ebasoodsasse olukorda sattumist. (International Labour... 2020:1-8; Fasani, Mazza 2020:1-2,24)

Koroonaviirus COVID-19 mõjutas märkimisväärselt kogu majandust. Oluline oli tagada ka eriolukorra ajal toimivad tarneahelad ja toidu kättesaadavus. Põllumajandus oli pandeemia tõttu haavatavam ning vajalik oli riigi poolne abi. Samuti seoses viimaste aastate võõrtöajõu

kasvuga põllumajanduses ja toiduainetööstuses pidi kaitsma võõrtööjõu huve, et tagada välismaalastele õiglased töötingimused ning ka palk.

2. VÕÕRTÖÖJÕUD PÕLLUMAJANDUSETTEVÕTETES

2.1. Metoodika ja andmed

Võõrtööjõu kasutamine põllumajandussektoris on laialt levinud. Lõputöö eesmärk on uurida võõrtööjõu kasutamise trende, põhjuseid ja probleeme põllumajandusettevõtetes aastatel 2014–2020. Perioodi valik tulenes nii intervjuude käigus ettevõtete poolt välja toodud võõrtööjõu kasutamise ajast kui ka sellest, et alates 2014. aastast hakkas välistöötajate arv Eestis kiiresti kasvama. Lühiajalise töötamise registreerimiste arv on alates 2014. aastast olnud tõusu trendis (Rändestatistika... 2019). Samuti on järjepidevalt kasvanud just tööränne ja seda kinnitab see, et perioodil 2014–2018 väljastati kõige enam elamislubasid töötamiseks (Sealsamas).

Informatsiooni kogumiseks kasutas autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Uuringu eesmärgiks on saada empiirilist andmestikku, mis on terviklik (Laherand 2008:21). Andmete kogumiseks koostas autor intervjuukava intervjuude läbiviimiseks. Intervjuukava on poolstruktureeritud. Poolstruktureeritud intervjuu on olemuselt struktureeritud ja struktureerimata intervjuu vahepealne, kuna kasutatakse nii varem koostatud intervjuukava kui ka semistruktureeritud intervjuude läbiviimisel võib küsimuste järjekorda muuta ja küsida täpsustavaid küsimusi (Lepik jt. 2014).

Kvalitatiivse intervjuu kavandamist alustas autor probleemipüstitusega, sellele järgnes eesmärgi ja uurimisküsimuste püstitamine, mis lõi aluse intervjuukava koostamisele (Lepik jt. 2014). Pärast intervjuukava koostamist viidi läbi intervjuud ettevõtjatega. Intervjuud toimusid veebi vahendusel märtsis ja aprilli esimesel nädalal. Kui intervjuud olid tehtud, siis autor transkribeeris neid. Transkribeerimine seisnes salvestatud intervjuu muutmises tekstiks ehk intervjuule anti kirjalik kuju (Laherand 2008:279). Seejärel analüüsiti saadud tulemusi ning tehti vajalikud järeldused.

Valim koostati ettekavatsetud valimina, nimelt autor valis valimisse populatsioonis kõige tüüpilisemad esindajad. Ettekavatsetud valimi liikmeid valitakse lähtuvalt oma teadmistest ja kogemustest mõne grupi kohta (Õunapuu 2014:143). Antud valimi puhul oli oluline, et

põllumajandusettevõttes töötaksid välismaalt pärit töötajad. Kõikidele intervjuus osalenutele tagati ka anonüümsus. Antud uuringus osales kokku kolm ettevõtet ning valiti ettevõtte, mis annaksid ülevaate nii välistööjõust, kes on Eestis pikemalt kui ka hooajalistest välistöötajatest. Samuti viidi intervjuud läbi personaalselt, et tagada vastajatele anonüümsus ning individuaalintervjuu andis võimaluse küsida täpsustavaid küsimusi.

Intervjuud toimusid veebi vahendusel kasutades vestlusrakendust *Skype* ja ühel juhul kasutas autor videokoosoleku rakendust *Google Meet*. Intervjuu pikkuseks oli keskmiselt 45 minutit ning enne intervjuud saadeti küsimused meilile, et intervjuueeritav saaks soovi korral nendega tutvuda. Intervjuu algas teema tutvustusega ja autor küsis veel enne intervjuu salvestamist intervjuueeritavalt luba ning peale seda alustati intervjuuga.

Intervjuukava koosnes kuuest alateemast, need olid järgnevad: ettevõtte taust, ettevõtte töötajate iseloomustus, välistööjõu kasutus ettevõttes, välistööjõuga seotud plussid ja miinused, COVID-19 mõju ning tulevikuplaanid. Lõpus küsiti veel intervjuueeritava käest, kas ta soovib veel midagi lisada teemaga seoses. Viimaks tänati intervjuueeritavat ning sellega intervjuu lõppes. Uuringus osalenud ettevõtete seas oli nii maasikakasvatajaid kui ka segapõllumajandusega tegelev ettevõtte (tabel 1). Intervjuud toimusid märtsi lõpus ja aprilli alguses.

Tabel 1. Intervjuude andmed

| Ettevõtte nimi | Tegevusala | Intervjuu kuupäev | Intervjuu pikkus |
|----------------|--|-------------------|------------------|
| Ettevõtte A | Maasikakasvatus | 22.03.2021 | 42 minutit |
| Ettevõtte B | Maasika-, vaarika- ja köögiviljakasvatus | 06.04.2021 | 39 minutit |
| Ettevõtte C | Segapõllumajandus | 07.04.2021 | 37 minutit |

Intervjuude transkriptsioonide sisu analüüsimiseks kasutati deduktiivset meetodit. Deduktiivse meetodi puhul liigutakse üldisemalt spetsiifilisemale ja tehakse üksikjuhu kohta järeldusi üldise teooria ja teadaoleva materjali põhjal (Õunapuu 2014:47). Autor otsustas deduktiivse lähenemise kasuks kahel põhjusel, kuna juhendaja soovitas seda ning uuringu valim ei olnud väga suur ja seetõttu soovitigi kinnitada või ümber lükata teoorias käsitletud teemasid. Samuti koostati intervjuukava teooria põhjal. Intervjuude analüüsimiseks kasutati temaatilist sisuanalüüsi. Sisuanalüüsi esmased teemade kategooriad tuletati deduktiivselt

intervjuukava küsimustest ja neid täiendati vastavalt sisule. Vastuste alusel moodustati koodid vastavate kategooriate alla. Lisas 2 on kokku võetud sisu analüüsi kategooriad ja koodid ning autor lisas tabelisse ka vastava ettevõtte tunnuse, kelle intervjuus see kood esines.

Intervjuude transkriptsioonid on esitatud kaldkirjas ning tsitaatide lõpus on ettevõtte tunnus, vastavalt, kas siis A, B või C. Samuti on kasutatud teksti lühendamiseks ja paremaks mõistmiseks sümbolite kombinatsiooni /.../.

2.2. Intervjuu tulemuste analüüs

2.2.1. Ülevaade intervjueritud ettevõtete arengust

Kõik uuringus osalenud ettevõtted kasutavad võõrtööjõudu. Intervjuu algas sissejuhatavate küsimustega ja uuriti ettevõtte tausta. Uuritavate ettevõtete seas oli taime- ja loomakasvatuse ettevõtte (tabel 2), kes kasutab välistööjõudu nii püsivalt kui ka hooajaliselt ning maasikakasvatuse ettevõtted, kes kasutavad välistööjõudu ainult hooajaliselt.

Tabel 2. Ettevõtete üldandmed

| Ettevõtte nimi | Tegevusala | Ettevõtte vanus, aasta | Põllumaad, ha | Põllumajandusloomade arv |
|----------------|--|------------------------|---------------|--------------------------|
| Ettevõtte A | Maasikakasvatus | Alla 20 | ~35 | - |
| Ettevõtte B | Maasika-, vaarika- ja köögiviljakasvatus | Alla 20 | ~105 | - |
| Ettevõtte C | Taime- ja loomakasvatus | Üle 50 | ~4000 | ~5000 |

Esimene uuritav ettevõtte kirjeldas ettevõtte arengut järgnevalt:

/.../ kokku on kogemusi 24 aastat maasikakasvatusega, aga ettevõtte ajalugu päris nii kaugemale ei ulatu. Lihtsalt alguses oli FIE-lt üleminek, et aga ikkagi piisavalt pikaajalised kogemused. (Ettevõtte A)

Ettevõtte A kasvatab lisaks maasikatele ka vaarikaid ja mustikaid ning haritavat maad on kokku umbes 35 hektarit (tabel 2). Ettevõtte B tõi välja, et alguses alustati väikselt ning aastatega on ettevõtte jõudsalt kasvanud, mistõttu on tööjõuvajadus üsna suur.

/.../ me alustasime aastal 2003, meie peamiseks tegevusalaks on maasikakasvatus aga lisaks maasikakasvatusele on siis kõõgiljakasvatus, vaarikakasvatus ja kõik sinna kuuluv. (Ettevõtte B)

Ettevõtte C tegeleb taime- ja loomakasvatusega, ettevõtte on üle 50 aasta vana ja lüpsikarjas on rohkem kui 2000 looma ning ka noorloomi on üle 2000 (tabel 2).

/.../ seda võib siis nimetada segapõllumajanduseks, et on piimakarjakasvatus ja samuti taimekasvatuse osa ehk teraviljakasvatus pluss siis loomad, et toodame ise sööda, enamust söödast. (Ettevõtte C)

Uuritavate ettevõtete tööjõuvajadus on erinev. Ettevõtte A ja B põhitegevuseks on maasikakasvatus, seetõttu kasutatakse peamiselt hooajalist tööjõudu. Ettevõttes A on ületalve ainult paar töötajat ja hooajal on maksimum umbes 100 inimest.

/.../ meil on valdavalt hooajatöötajad aga kasutame ka selliseid (.) lähedal asuvaid ettevõtjaid kui on vaja, nagu teenuse tellimisena, transporti või sellist asja, et ei ole kõik lahendatud oma töötajatena vaid on teenuse sisseostuna osad asjad lahendatud. (Ettevõtte A)

Ettevõttes B on aastaringselt 3-4 töölist ning hooajal on tööjõuvajadus umbes 120-130 inimest ning hooaeg kestab maikuust kuni septembri lõpuni. Seoses ettevõtte pideva kasvuga on läinud tööjõuvajadus aastatega suuremaks, kuid mahud ei kasva lõputult ja kaalutakse ka masinate kasutusele võtmist.

Iga aastaga järjest suuremaks läheb see vajadus aga ütleme niimoodi, et me ei kavatse nagu tulevikus siis nüüd niimoodi ka laieneda või suuremaks minna, et me peaks seda tööjõudu nagu kogu aeg juurde võtma. Ütleme seal kuskil 120 inimest olekski nagu piir, et sealt maalt, et tegelikult on meil plaan seda tööjõudu vähendada ja minna üle rohkem nagu masinate peale ja vaadata, et saaks seda tööjõukulu nagu kokku tõmmata. (Ettevõtte B)

Ettevõttes C on töötajad valdavalt püsivalt tööl, kuid kasutatakse ka hooajalist tööjõudu. Tööjõuvajadus on viimastel aastatel püsinud pigem sama.

/.../ loomakasvatustes on meil nagu kõik on põhitöötajad aga osa neist on lihtsalt ukrainlased, kes saavad Eestis viibida ainult 9 kuud /.../ taimekasvatusest on nüüd ütleme siis 11 lisatöötajat suveperioodil. (Ettevõtte C)

Töötajate sotsiaal-demograafilise profiili järgi on ettevõttes B naised ja mehed võrdselt nii põhitöötajate kui ka hooajatöölise hulgas, kui just pole naiste osakaal isegi natuke suurem. Ettevõttes B on loomakasvatustes kõik põhitöötajad ja töölised jagunevad soo järgi järgnevalt: 43% on mehed ja 57% naised. Taimekasvatustes on kõik peale ühe naise meesterahvad ning hooajatöölised on tavaliselt kõik mehed.

2.2.2. Võõrtöötajate kasutamise põhjused ja probleemid ettevõtetes

Kõikidel intervjuul osalenud ettevõtetel on välistöötajaga kasutamise kogemus. Välistöötajate kasutamine Eesti põllumajandusettevõtetes on levinud ja intervjuude käigus selgusid põhjused, miks eelistatakse välistöötajaid ning autor uuris ka välistöötajate plusside ja miinuste kohta.

Tabel 3. Uuritavate ettevõtete välistöötajate osakaal ja kasutamise algusaasta

| Ettevõtte nimi | Välistöötajate osakaal, % | Välistöötajate kasutamise algusaasta |
|----------------|---------------------------|--------------------------------------|
| Ettevõtte A | 95 | 2014 |
| Ettevõtte B | 70 | 2015 |
| Ettevõtte C | 20 | 2016 |

Uuringus osalenud ettevõtte A kogemus välistöötajaga ulatub 2014. aastasse (tabel 3). Ettevõtte A ei otsinud ise välistöötajaid, vaid varasemad suhete ja võrgustike süsteemid aitasid kaasa välistöötajate kasutamisele.

Alguse sai 2014, see oli niimoodi, et helistas üks noormees, kelle tädi oli kunagi meil olnud nädal aega abis. See noormees oli Narvast ja tema küsis, et kas teil ei ole huvi ukrainlaste palkamiseks, sellel ajal meil väga tööjõudu veel vaja ei olnud. Meil olid pinnad väiksemad aga mõtlesime, et miks mitte (.) ja proovime ära nende mõne inimesega, et järgmine aasta juba asi selge ja nii ta sai alguse. (Ettevõtte A)

Ettevõtetes B ja C sai välistöötajate kasutamine alguse paar aastat hiljem kui ettevõttes A.

/.../ me alustasime siis äkki mingi kümne välismaalasega, et 10 Ukraine kodanikku sai võetud ja sealt on kuidagi see jutt levinud ja (.) ja iga aastaga järjest tahtjaid oli järjest rohkem ja meil oli see muidugi väga hea variant, et siis sai nagu kasutatud seda, et (..) me otseselt nagu ei kuulutanud, lihtsalt kuidagi spontaanselt tuli see pakkumine ja siis me kasutasime esimest seda gruppi ja nii ta on läinud edasi. (Ettevõtte B)

2016 tulid esimesed lätlased meile ja nendest jäigi siis üks Läti naine meile tööle, kes on siis siiamaani ja 2017 hakkasime siis vahendajate kaudu ukrainlasi kasutama. (Ettevõtte C)

Uuringus osalenud ettevõtetes moodustab välistööjõud kogu tööjõust vastavalt ettevõttele 95%, 70% ja 20% (tabel 2). Uuringust selgus, et hooajalise töö puhul kasutatakse rohkem välistööjõud.

/.../ 2018 ja 2019 oli 95% kindlasti olid ukrainlased. 2020 olukord täiesti jälle erinev ja pilt läks väga kirjuks, käisid meil tööl ka muust rahvusest inimesed, kes (.) välistudengid. (Ettevõtte A)

/.../ tegelikult on meil kuskil 30-35% eestlased ja ülejäänud siis välismaalased, et kuskil 30% eestlased ja 70% välismaalased. (Ettevõtte B)

/.../ ütleks, et 20% on siis välismaalasi /.../ (Ettevõtte C)

Välismaalaste töökohtade tüübid on ettevõtete lõikes erinevad. Maasikakasvatus ettevõtetes on välismaalased valdavalt lihttöölised, kes tegelevad siis maasikate korjamisega ja taimede hooldamisega. Samas taime- ja loomakasvatusega tegelevas ettevõttes on välismaalastel suurem töökoha valikuvõimalus.

Välismaalased ikkagi lihttöötajad, et kui me võtame ka veoautojuhi või kellegi tööle, siis nemad on ikkagi eestlased. (Ettevõtte A)

Peamiselt (...) taimekasvatuses on nad ainult põllutöölised, (...) nii-öelda abitöid teevad aga loomakasvatuses on nii lüpsjad, karjakud kui ka vasikatalitajad. (Ettevõtte C)

Välistöötajad on pärit peamiselt Ukrainast. Samas on ettevõtetel kogemusi näiteks ka välistöötajatega Venemaalt, Filipiinidelt ja Aafrikast.

Hetkel on Ukrainast aga meil on olnud ka üks töötaja Filipiinidelt ja üks töötaja (...) oli Aafrikast, ma hetkel ei mäletagi täpselt, mis riigist Aafrikast aga ta tuli meile läbi Ungari, nii et ta õppis Ungaris ja tuli siis Eestisse tööle, aga hetkel on küll kõik Ukrainast pluss siis see üks lätlane. (Ettevõtte C)

Välistööjõu tagapõhja kategooria all on kolm koodi. Kõikidest intervjuudest selgus, et päris paljud välismaalased on varasemalt kokku puutunud põllumajandusega ja neil võib-olla ka kõrgharidus ning nad üldiselt on laia tagapõhjaga.

/.../ ma tean seda, et nad on teistes riikides ja enda kodumaal puutunud samamoodi kokku põllumajandusega, nii-öelda saagikoristusega. (Ettevõtte B)

Samas ettevõtted ei nõua varasemat põllumajanduskogemust, pigem on see plussiks.

/.../ kui on põllumajanduskogemusega, siis on väga hea. Üks ukrainlane meil tuli põllumajandustaustaga oli ja temast koolitasime välja ka seemendustehniku /.../ (Ettevõtte C)

Samuti tõid kõik intervjuueeritavad välja, et sageli on välismaalt pärit töölised ka kõrgharidusega.

/.../ seal mõned on, kes on kõrgema haridusega, et üks aasta oli meil isegi seal üks arstipaar Ukrainast, kes mõlemad olid siis nii-öelda doktori haridusega, et tulid ka lihtsalt hooajaks raha teenima /.../ (Ettevõtte C)

Üks intervjuueeritav selgitas, et neil on küll sageli kõrgharidus aga sageli see ei klapi Eesti tasemega.

Tihti ka kõrgharidus. Mulle küll tundub, et neil ei klapi meie kõrgharidusetasemega alati, sest näiteks on neil ka keskeriharidusega veterinaarid, mida minu teada Eestis ei ole, (...) minu teada ei ole. (Ettevõtte A)

Üleüldse on välistööjõu tagapõhi üsna lai ning nad tulevad väga erinevatest valdkondadest. Samas üks intervjuueeritav mainis, et üldiselt pole taust oluline, peaasi, et on soov tööd teha.

Välistööjõu kasutamine hooajaliselt või püsivalt oleneb ettevõtte tüübist, nimelt maasikakasvatajad kasutavad ainult hooajaliselt välistööjõudu. Samas tõi taime- ja

loomakasvatusega tegelev ettevõtte välja, et välistööjõudu kasutatakse vastavalt tööloa pikkusele ja lisaks sellele kasutatakse ka hooajalist tööjõudu.

Taimekasvatuses tavaliselt nad tulevadki aprillis ja on kuskil oktoobrini, et ongi ainult hooajatöötajad ja loomakasvatuses on nad selles suhtes püsivalt, et nad võivad, tööloa on neil 9 kuud ja (.) ükskõik, mis aastaajal on nad järjest 9 kuud ja kui neil see 9 kuud täis saavad, siis me nii-öelda otsime uue inimese ja osad neist on ka (...) nad peavad 3 kuud vahepeal seal oma riigis viibima ja peale kolme kuud siis uuesti tagasi tulla. (Ettevõtte C)

Sisserändajad jagunevad residentideks ja mitteresidentideks, nimelt residendid on need, kes on püsivalt Eesti alalised elanikud. Üldiselt hooajatöödele tulevad mitteresidendid, samas võib olla ka residente. Taime- ja loomakasvatusega tegelevas ettevõttes on kõik residendid.

Selles mõttes, et nad nagu residendid on kõik, (.) neil on (.) isikukood ja samamoodi makse maksavad aga elamisluba on olemas hetkel kolmel, minu teada kolmel inimesel, et teised on kõik jaa ajutiselt ikkagi. (Ettevõtte C)

Välistöötajate arv aastate lõikes on kõikides uuritavates ettevõtetes suurenenud. Eriti hooajatöödel on välistöötajate osakaal võrreldes kohalikega päris kõrge ning ka segapõllumajandusega tegelevas ettevõttes on välistöötajate arv aastate lõikes pigem ikka kasvanud.

/.../ iga aasta on see suurenenud /.../ (Ettevõtte B)

Välistööjõu kasutamise põhjuste kategooria all on kolm põhilist koodi, kõige rohkem toodi põhjuseks see, et ettevõtetes on tööjõupuudus. Kohalikult tööturult ei saada vajalikke abikäsi ja tööjõupuuduse tõttu tekkis vajadus leida alternatiive kohalikule tööjõule.

Me alustasime välismaalaste kasutamist (noh) täpselt sellel samal eesmärgil, nagu ma enne ütlesin, et meil on (..) meil on lühike periood, kus meil on abikäsi vaja nagu hästi-hästi palju ja Eestist me ei leidnud neid abikäsi. (Ettevõtte B)

(...) ikkagi jah töötajate puuduse tõttu, et pakuti (.) pakuti Ukrainast tööjõud ja lihtsalt otsustasime proovida, sellepärast, et eestlasi lihtsalt ei tulnud, et (...) töökuulutuste peale keegi ei reageerinud ja isegi kui mõni üksik reageeris, siis (.) ta ei jäänud nagu püsima. (Ettevõtte C)

Samuti uuris autor, mis võivad olla selle põhjused, miks ei tule eestlased farmi tööle.

/.../ täpselt ei tea, miks ta ei tule aga (...) paljud, kes on käinud (.) nii-öelda lühiajaliselt on ikkagi, kas ei (.), kas ei ole palk piisav, (.) varajane tõusmine ei sobi, vasikalaudas on meil nii-öelda talitajal vaja kaks korda päevas kohal käia, see neile ei meeldi, (.) farm on pigem ikkagi maakohas, et (.) inimestel on kaugel käia, (.) kohalikud külaelanikud enamus ongi meil tööl, et (.) jah. Seni on meil kuulutus olnud praktiliselt kogu aeg üleval, et kas siis vasikatalitleja või lüpsja kohale, aga (.) kõnesid ei ole tulnud. (Ettevõtte C)

Teiseks võõrtööjõu kasutamise põhjuseks toodi välja see, et välistööjõud tuleb siia ja ka on siin, mis tähendab, et välistööjõud on töögraafiku osas paindlik.

/.../ kui see ukrainlane tuleb siia, siis ta on siin, ta ei lähe soojade ilmadega randa, ta ei lähe laulu- või tantsupeole, tal ei ole koolilõpetamisi ega pulma minekuid, et kui ta on siin, siis ta on siin. (Ettevõtte A)

/.../ tihtipeale maasikakasvatust on selline valdkond, kus meil on tihtipeale jaanipäeval on see kõrghetk aga see on teada asi, et ükski inimene, kohalik inimene jaanipäeva tahab pidada ja pigem pereseltsis veeta kui seal maasikapõllul olla, et seal tekibki see vajadus, miks meil on seda välistööjõudu vaja. (Ettevõtte B)

Teise koodiga seoses toodi välja veel see, et välismaalaste töögraafiku muutmise vajadus on väga harv võrreldes eestlastega.

/.../ kui sul on väga oluline, et saada oma tiimid kokku, siis lihtsalt ei ole võimalik, et sa öösel loed öö otsa inimesi, et see saatis sõnumi, et ei tule ja see mõni reageerib veel hommikul, et ta ei saanud autot käima või mis iganes, et need juhtumid olid väga igapäevased.

Välistööjõu hankimise kategooria alla moodustus intervjuude käigus neli koodi, nende seas vahendajate kasutamine, samade töötajatega otsekontaktide hoidmine, ise ühenduse võtmine ja info levimine töötajate seas. Esimese koodiga seoses on ka ettevõtetel ette tulnud olukordi, kus pidi olude sunnil vahendajaid kasutama.

/.../ eelmine aasta kui tekkis see asi, et omad inimesed ei saanud tulla, siis oli küll nii moodi, et siis hakkasid igasugused vahendajad pakkuma hästi suure raha eest, aga siis nagu

väiksema raha küsijad siis (.) osad pakkujad tuli vastu võtta, kuna töötajaid lihtsalt ei olnud. (Ettevõtte A)

Kõik intervjuueeritavad ettevõtted on kokku puutunud vahendajatega.

Vahendajad nii-öelda ise pakkusid ja (.) siis sealt esimesed töötajad, kes meile sobisid ja kellele ka meeldis meie juures, (...) osad neist on siamaani meil tööl /.../ (Ettevõtte C)

Samas tõi üks intervjuueeritav välja, et nende ettevõtte on küll vahendajaid kasutanud, kuid tööle võtmine toimub ikkagi otse töotsija ja ettevõtte vahel. Ettevõtte B tõi välja, et nad üldiselt väldivad agentuuride kasutamist.

/.../ ma ütlen, et kõik need tööle võtmised või inimeste värbamised tegelikult toimuvad meil otse, et see et meil agentuur otsib, siis meie nagu (.) ikkagi vormistame nad otse tööle ja ikkagi lõppkokkuvõttes on see, et töölise ja tööandja vaheline suhe on nagu otsene, seal ei ole nagu vahendajaid. (Ettevõtte B)

Me oleme nagu üldiselt vältinud seda agentuuride ja vahendajate kasutamist, et eriti neid Eesti vahendajaid, me räägime siin renditööjõust, sest nad ei ole lihtsalt usaldusväärsed ja selliseid agentuure ja renditööjõu pakkujaid me täielikult väldime ja üritame ikkagi otse ise kõik võtta. (Ettevõtte B)

Teiseks koodiks välistööjõu hankimise all on samade töötajatega otsekontakti hoidmine. Sageli käivad hooajatöödel samad inimesed, kes eelnevatel aastatel ja segapõllumajandusega tegelevas ettevõttes tulevad samuti vanad töötajad sageli tagasi.

/.../ üldjuhul on meil ikkagi vanade tööliste hulk, et meil on seal päris arvestatav grupp inimesi, kes on tegelikult algusest peale meil tööl käinud iga-aastaselt. (Ettevõtte B)

/.../ peale oma esimest 9 kuud tulid ise tagasi. (Ettevõtte C)

Samuti võtab välistööjõud sageli ise ühendust, et uuesti Eestisse tööle tulla.

/.../ hiljem ise ühendust võtnud ja tööle tulnud. (Ettevõtte C)

Viimaks on väga tähtis osa info levimisel töötajate seas ning sageli jagatakse ettevõtete kontakte.

/.../ see on lihtsalt, et seal on keegi, kes on käinud, ta ise ei saa tulla aga ta annab info edasi nendele, kes oleks võibolla huvitatud. (Ettevõtte A)

/.../ need samad vanad töölised tulevad tagasi, kes meil eelnevatel aastatel olid ja toovad kaasa oma tuttavaid. (Ettevõtte B)

/.../ palju on siis tutvuste kaudu, et nende esimest töötajate nii-öelda sõbrad, tuttavad on siis (.) hiljem ise ühendust võtnud ja tööle tulnud. (Ettevõtte C)

Iga-aastaselt samade välismaalaste osakaal on ettevõtete lõikes erinev, nimelt on neid, kes on iga-aastaselt samad kui ka sageli inimesed vahetuvad. Samas on päris suur hulk inimesi, kes on aasta-aastalt ikkagi samad ning tihti tulevad mitmed töölised pärast kodus käimist uuesti tagasi pikemaks perioodiks ehk siis 9 kuuks. Üks intervjuueeritav tõi välja selle, et Ukraina olukord võib olla muutlik, mistõttu inimesed sageli vahetuvad.

/.../ see ei tähenda, et alati need samad inimesed on, see on lihtsalt, et seal on keegi, kes on käinud, ta ise ei saa tulla aga ta annab info edasi nendele, kes oleks võibolla huvitatud. Sellepärast, et Ukrainas on olukord väga muutlik, et osadel inimestel õnnestubki saada mingi alaline töökoht (.) ja siis nad ei raatsi seda käest ära anda, siis on seal see, et küllaltki karmilt käitutakse nendega selles suhtes, et algul lubatakse, et saab näiteks puhkust kaks nädalat pikem ja juulikuus ja siis öeldakse, et ei saa üldse puhkust, et nendel on sellised erinevad asjad /.../ (Ettevõtte A)

Välismaalaste Eestis töötamise hüved peale palga kategooria alla moodustusid üsna sarnased koodid. Peamisteks koodideks, mis kõikides ettevõtetes esinesid olid majutus ja söök.

/.../ selle välismaalasega ongi niimoodi, et tegelikult (.) selleks, et neid kasutada sul peab olema ka majutustingimused ja majutus ongi meil tehtud siin nii-öelda talule (.) juurde need majad, et (...) seda kõike me pakume, kus on kõik eluks vajalik olemas, et nad ei pea siis nagu ise organiseerima (.) endale mingit elamispinda, et kõik on talus kohapeal, et hea lihtne tööle käia ja nii lihtne ongi. (Ettevõtte B)

Üks intervjuueeritav tõi välja ka selle, et lisaks majutusele ja söögile on ettevõtte poolt tööriided, ühisüritused ja jõulupakid.

Tööriided on ettevõtte poolt, siis ettevõtte ühisüritused jõulupeod, jaanipäevad (..) ja viimasel kahel aastal on ka jõulupakid olnud, jõulupreemia, vabal ajal on neil võimalik kasutada ka siis X ujulat ja spordisaali (..) ettevõtte kulul. (Ettevõtte C)

Välistöötajate palgatase võrreldes eestlastega on täpselt sama. Ettevõtted maksavad välistööjõule täpselt sama palka, mis eestlastele. Võrreldes teooriaga, kus uuringutes kirjeldatakse välistööjõudu kui odavat tööjõudu, siis antud valimi kohta see ei kehti.

/.../ talud on erinevad aga meil on see tasustamine kilogrammi alusel, et vastavalt sellele kui palju sa maasika kilosid korjad, selle alusel sa saad palka. (Ettevõtte B)

Meil on ta täpselt sama, et nad on täpselt samadel tingimustel, samade lepingutega nii-öelda, mis eestlased. (Ettevõtte C)

Välistööjõu plusside kategooria alla moodustus kolm põhilist koodi. Peamiseks plussiks toodi välistööjõu stabiilsus, tegu on stabiilse tööjõuga, kellega saab arvestada ja kui nad tulevad Eestisse, siis nad on üldiselt hooaja algusest lõpuni. Teisena toodi välja välismaalaste suurem motiveeritus võrreldes eestlastega.

/.../ motivatsioon on (..) ma arvan veidi suurem, et (..) ukrainlane on, (..) siis meie puhul siis ukrainlased, et nad on ikkagi tulnud siia raha teenima, et (...) neil väga nagu vabadel päevadel midagi seal ühikatubades siin väikses külas just teha ei ole, siis nad eelistavad ikkagi võimalikult palju tööl käia ja (..) jah rohkem siis teenida. (Ettevõtte C)

Kolmandaks tõi üks intervjuueeritav välja, et välistöötajad on alati valmis kõike tegema.

/.../ ja ei ole nagu valivad, et (..) on valmis siis valmis ükskõik, millist tööd siis lauda juures, (...) et ei (..) kui on nii-öelda vasikatalitajana tööl, siis (..) on ta ka valmis võibolla ka peale tööd koristama või mingit muud lisatööd tegema, (..) et jah (..) alati valmis kõike tegema. (Ettevõtte C)

Välistööjõu miinuste kategooria alla moodustus neil koodi, milleks olid keelebarjäär, pidev koolitusvajadus, probleemidega tegelemine ja hädavaled. Keelebarjääri tõid välja kaks intervjuueeritavat.

/.../ võibolla ongi see keelebarjäär, seal on vene keel kindlasti väga oluline ja see tähendab seda, et kõik need töödejuhatajad ja brigadirid, nemad, kes on meil tegelikult eestlased kõik,

et nemad peavad oskama ka vene keelt, et seal ongi, (.) võibolla see ongi see kõige suurem miinus, et see on see keelebarjäär. (Ettevõtte B)

/.../ ukrainlased ei oska inglise keelt ja siis see suhtlus on raske ja sellest keelebarjäärist tulenevalt (.) on palju sellist möödarääkimist ja arusaamatusi /.../ (Ettevõtte C)

Samuti ettevõtte C tõi välja, et veel üheks miinuseks on pidev koolitus vajadus ja veel tuleb aidata välismaalaseid ka probleemide lahendamisel.

/.../ kuna välistööjõud ju saavad Eestis viibida ainult 9 kuud, siis (...) kõigepealt võibolla see esimene kuu, sa koolitad ja õpetad seda inimest aga siis (.) peale 9 kuud on see inimene läinud ja sa pead jälle otsast peale järgmist inimest hakkama koolitama ja õpetama /.../ (Ettevõtte C)

/.../ neid välistööjõudu on vaja ikkagi ka aidata väljaspool või nii-öelda töö väliselt, et elukoha probleemide lahendamisel või nende omavahelised konfliktid, kes (.) kõik ei sobi koos elama, tuba jagama, (...) kui on mingid tervisemured vaja aidata neid, arsti juurde viia või arsti juurde aeg saada, et (noh) eestlased (.) eestlastega selliseid asju ei ole, nemad lahendavad ise oma mured. (Ettevõtte C)

Intervjuust ettevõttega A selgus, et välismaalased sageli ei taha enda probleemidest rääkida.

/.../ kui eestlasel on mingi probleem ja ta peab selle mulle välja ütlema, et ta ei tule enam tööle või midagi, siis ta ei mõtle valet välja aga ukrainlasele tundub, et kui ta valetab, et ta ema jäi kodus haigeks, et see siis on parem põhjus ära minekuks kui õige põhjus. (Ettevõtte A)

Samuti sai kinnitust Siudek ja Zawojkska (2016) uuringus välja toodud väide, et rände peamiseks motiiviks on paremad palgavõimalused. Ühest intervjuust selgus, et peamiseks välistööjõu motivaatoriks on ikkagi raha.

/.../ peamine motivatsioon on ikkagi raha teenida, sest nad väidavad, et (..) seal sarnast tööd tehes nad teenivad kuus maksimaalselt 300 eurot, et siin Eestis nad teenivad ikkagi rohkem. (Ettevõtte C)

Probleemid tööjõuga jagunevad kolme kategooriasse: tööjõu üldprobleemid, välistööjõule eriomased probleemid ja võrdluseks ka kohalikule tööjõule omased probleemid.

Üldise probleemina on alkoholiprobleem, nimelt seda esineb nii eestlaste seas kui ka välistöötajate seas.

Arvestades seda, et ega eestlaste hulgas on ka igasuguseid, see õhtune õlle joomine on üks probleem. (Ettevõtte A)

Kui siis mõne üksiku indiviidiga, mis võib juhtuda ka eestlastega, et seal, kas seal on keegi alkoholi lembeline või see võib ükskõik kellega olla seotud /.../ (Ettevõtte B)

Välistöötajaga seotud eriomased probleemid on religioosne või kultuuriline tagapõhi ja toodi välja töökultuuride erinevus.

Palju on olnud selliseid kultuurilisi iseärasusi või selliseid konflikte, et (...) kui meil see nii-öelda aafriklane töö oli, et tema oli moslemi usku ja neil on teised kombed ja (...) kohalikud töötajad võibolla just, kes veidi madalamal haridustasemel, et nemad jälle ei mõistnud võibolla seda (.) moslemite kultuuri ja kui nad ühes majas elasid, siis (...) jah. Ütleme jah sellised kultuuride eripärast tingitud, siis (...) konfliktid ja arusaamatused, et (.) ja töökultuuri erinevus. (Ettevõtte C)

Samas üks intervjuueeritav vastas, et ei oskagi mingit eriomast probleemi välja tuua.

/.../ ma ei tookski nagu otse välja mingit sihukest konkreetset, mis nüüd just välismaalastega on, et (...) jah. (Ettevõtte B)

Võrdluseks välistöötajaga seotud probleemidega toodi välja kohalikule töötajale eriomaseid probleeme. Ettevõtte A kirjeldas ka eestlastele omaseid miinuseid:

/.../ eestlaste poole peal on hästi paha argument veel tööandja jaoks (.) on võlglasted. Ja kui mul on suvel nii kiire, et ma pean olema kolmes kuni viies kohas korraga, kui te veel kujutate ette kui ma pean hakkama nende kohtutäituritega tegelema selle töötaja pärast, kelle ma olen just registreerinud, siis see on üks kõva argument ka eestlaste vastu /.../ (Ettevõtte A)

Veel on kohalikule töötajale omased probleemid tihe graafikute muutmise vajadus ja kohalike seas on ka palju äraütlemist, mis muudab töö korraldamise raskeks.

/.../ kohalike inimestega ongi see, et üks päev saavad tulla, teine päev ei saa, et ütleme niimoodi, et suurtootmist ja üldse nagu maasikakasvatamist sellise (.) nagu süsteemiga teha ei saa /.../ (Ettevõtte B)

/.../ kui sul on väga oluline, et saada oma tiimid kokku, siis lihtsalt ei ole võimalik, et sa öösel loed öö otsa inimesi, et see saatis sõnumi, et ei tule ja see mõni reageerib veel hommikul, et ta ei saanud autot käima või mis iganes, et need juhtumid olid väga igapäevased. (Ettevõtte A)

2.2.3. COVID-19 mõju ettevõtetele ja tulevikuplaanid

Autor uuris ettevõtetelt 2020. aasta COVID-19 mõju kohta, nimelt COVID-19 avaldas kõikidele uuritavatele ettevõtetele mõju. Peamiseks probleemiks oli see, et inimesed ei jõudnud välismaalt kohale või hilinesid. Samuti rõhutati, et suur roll oli ka valitsusel, kes selle protsessi toimimist kärpis.

/.../ meil olid Ukrainas inimesed, kes ootasid, kes tahtsid siia tulla. Siia nemad tulla ei saanud sellepärast, et asja ajamine oli täpselt nii kaugel, et viisid kuni kolm kuud Eestis töötamine ei nõua. Ja nüüd kui nemad hakkasid sealt tulema, siis neilt äkki nõuti viisid, ükski seadus muutunud ei olnud, eriolukord juba oli läbi. (Ettevõtte B)

Palju meediakaja leidnud väide, et maasikad jäid põllule ning ei olnud piisavalt korjajaid, sai ka kinnitust intervjuudega.

/.../ paljudel ettevõtetele jäid ju väga-väga suur protsent saaki põldu ja nii jäi ka meil, kuskil seal 40-45% tegelikult toodangust jäi maha ja korjamata ja-ja see oli tulemus siis tööjõu puudumisel, (.) et-et ikka mõjutas jaa, eks see oli kõigile suur põnts aga midagi teha ei ole, et sealt tuleb edasi liikuda ja vaadata, kuidas saab. (Ettevõtte B)

Samas ettevõttele, kus toimub töö aastaringselt ei avaldanud COVID-19 nii suurt mõju.

Otseselt ei mõjutanud sellepärast, et farmis ikkagi töö jätkus tavapäraselt, kuna loomad ju vajavad ööpäevaringselt järelvalvet ja lehmad lüpsmist. Me võimaldasime inimestele maskid töö juures kandmiseks, (.) desinfitseerimisvahendid kätele ja pindade puhastamiseks ja (.) ütleme, et spetsialistid, kellel oli võimalik, siis said ka kodukontorit (.) kodukontoris nii-öelda tööd teha. (Ettevõtte C)

COVID-19 mõjutas üldist tööjõu kasutamist, nimelt pidi mittekogenud välja koolitama.

Nad ei (...) ühe hooaja jooksul ei saa seda kogemust nii palju paika, et nad teavad, mis päeva jooksul ette tulevad. Ma keerasin traktoreid ringi, ma tegin nagu kõike sellepärast, et need inimesed, kes siin olid, no (.) nad ei õppinud või siis oligi seltskond selliseid, keda korjama sai panna aga kõik muu korralduslik töö nendeni ei jõudnud. (Ettevõtte A)

Lisaks nende muu rahvuste pärast oli meil (.) kolmekeelne töökeel, kui meil muidu on eesti ja vene, siis meil oli eelmine aasta eesti, vene, inglise, et see oli natuke harjumuspäratu. (Ettevõtte A)

Üks intervjuueeritav tõi välja veel tööefektiivsuse languse, mida ei saanud kätte ka hooaja lõpuks. Lisaks mõjutas koroonaviirus tööjõudu päris tugevalt, nimelt ettevõtte C tõi välja, et töötajad võisid viirusesse nakatuda.

Aga nüüd sügisel, see sügis ja talvel, et haigestus, et kevadel meil isegi ei haigestunud keegi laudast aga nüüd sügisel ja talvel päris mitmed inimesed haigestusid ja mitte küll väga raskelt aga ikkagi see nõue oli, et nad pidid vähemalt 2 nädalat kodus olema ja paljud olid meil isegi kuu aega kodus, et päris suur töötajate puudus oli ja sellest tulenevalt nagu tervetel inimestel jäi väga suur töökoormus. (Ettevõtte C)

Ettevõtte C ei vaadelnud probleemi ka ainult negatiivsest küljest, nimelt tänu koroonaviirusele pikendati pikaajaliste välistöötajate töölubasid, mis võimaldasid töötajatel olla Eestis kuni juuli lõpuni. Samuti ettevõtte jaoks positiivne oli see, et ettevõttesse tuli tööle neli uut eestlast.

Eelmise aasta kevadel pigem isegi positiivselt, kuna väga paljud eestlased jäid ju koduseks ja siis tänu sellele järsku oli väga suur (...) tahtmine nii-öelda, (noh) ütleme, et me panime üles kuulutuse nii-öelda vasikatalitaja ametikohale ja (.) meil oli ka vist, kui ma õigesti mäletan (.) traktoristi ametikohale, et siis oli päris palju inimesi, kes helistas ja võttis ühendust, et oli isegi võimalik valida ja kutsuda erinevaid inimesi vestlusele ja me saime kokku 4 uut eestlast tööle, kes siis ka jäid meile tööle (.), et selles suhtes läks hästi /.../ (Ettevõtte C)

COVID-19 mõju välistööjõu kasutamisele oli üldiselt tugev, siia kategooria alla moodustus kolm teemat. Kahes intervjuus toodi välja, et välistööjõud ei jõudnud kohale.

/.../ seal 65-70% inimestest jäid tulemata, et ei saanud lihtsalt tulla, et kuna riigi poliitika oli selline. (Ettevõtte B)

Samuti mõjutas koroonaviirus välistöötajate siia saamist ja ka karantiininõue mõjutas välistöötajate tavapärast kasutamist.

/.../ ja ütleme, et ka praegugi on see, et kui uued tulevad, siis selle karantiininõude pärast peavad nad isolatsioonis olema 10 päeva enne tööle asumist, et siis need 10 päeva me peame neile majutust pakkuma ja see protsess on nagu pikem, et varem jõudsid ikkagi Eestisse ja võibolla päeva tutvusid olukorraga ja saime nad kohe tööle rakendada aga nüüd ikkagi 2 nädalat läheb enne kui inimese reaalselt tööpostile saame. (Ettevõtte C)

Tulevikuplaanid ettevõtete lõikes on erinevad. Autor uuris ettevõtete tulevikuplaanide kohta, mis neil töötajatega seoses on. Üks intervjuueeritav soovib tulevikus hajutada erinevaid variante ning paljude ideede seast võis leida: maleva kasutamine, Valgevenest töötajate leidmine ja soovitakse proovida ka vanglaga koostööd. Samas teine intervjuueeritav tõi välja, et soovitakse tulevikus töötajate vähendada ning automatiseerida tulevikus tööprotsessi korjerobotite abil. Kolmas intervjuueeritav ütles, et kasutavad edaspidi välistöötajate, kuid eelistavad ikkagi eestlasi.

Autor uuris veel ettevõtetest, millist töötajate tulevikus vajatakse. Üks intervjuueeritav (B) välja kõigepealt, et lihttöölisi:

/.../ ei ole vahet, kas ta on eestlane või välismaalane, et lihtsalt ongi see, et see lihttööline, keda on hooajalisel, hästi lühikesel perioodil hästi palju vaja /.../ (Ettevõtte B)

Samas aga seletas, edasi, et vaja on ka spetsialiste, kuna ettevõtte soovib edasi arendada ja innovatsiooniks on vaja sobivat töötajate.

Lisaks sellele lihttöötajale, siis tegelikult on vaja ka spetsialiste, mida rohkem sa tahad minna innovaatilisemaks, (no) ütleme seal masina abi kasutada, siis see tähendab seda, et sul on vaja spetsialiste ja-ja kõiki selliseid sinna juurde, et päris nii lihtne ei ole, et sa võtad selle masina ja (noh) seal hakkavad teised probleemid. (Ettevõtte B)

Ettevõtte C tõi samamoodi välja spetsialistide puuduse.

Üleüldse oleks spetsialiste vaja. Näiteks (noh) seemendustehnikut, (.) samuti (.) karjakute ja talitlejate kohale, siis just sellise põllumajandustega inimesi, et (.) otseselt ei olegi nõue, et ta peab olema õppinud põllumajandust aga (.) et oleks süda õigel kohal ja et oleks motivatsioon loomadega töötada (.) kellel on jah endal nii-öelda huvi selle töö vastu, et

kohtleks loomi hästi ja võibolla siis veel kvalifitseeritud traktoriste, et traktori lubadega ja eelneva kogemusega. (Ettevõtte C)

2.3. Arutelu ja järeldused

Antud bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud Eesti põllumajandusettevõtetega. Intervjuude analüüsimiseks kasutati deduktiivset meetodit. Intervjuud andsid ülevaate võõrtööjõu kasutamisest põllumajandusettevõtetes, uuriti kasutamise seotud trende, põhjuseid ja probleeme, mis võõrtööjõuga kaasnevad.

Antud järeldused on tehtud uuritud valmi piires ning saadud tulemusi on üldistatud teoreetilises osas käsitletud teemadega. Uuringu jaoks koostatud intervjuud olid põhjalikud ning eesmärk oli teemadesse süvitsi minna ning saada võimalikult palju informatsiooni. Seetõttu otsustati väiksema valimi kasuks, et anda põhjalikum ülevaade antud valimi lõikes.

Intervjuudest selgus, et uuritavates ettevõtetes sai välistööjõu kasutamine alguse juba 5-7 aastat tagasi. Samuti kinnitab seda asjaolu, et alates 2014. aastast on kasvanud nii lühiajalise töötamise registreerimiste arv kui ka elamislubade väljastamine töötamise eesmärgil (Rändestatistika... 2019). Autor saab valimi piires teha järgnevaid järeldusi: peamiseks välistööjõu kasutamise põhjuseks on tööjõupuudus, seetõttu on plaanivad ettevõtted ka edaspidi võõrtööjõudu kasutada. Samas liigutakse suurema automatiseeritumise poole, seda käsitles autor teoreetilises osas, kus Eamets ja Puur (2018) tõid välja, et tulevikus liigutakse järjest enam automatiseeritud ja digitaliseeritud lahenduste poole ning nende abil soovitakse ka tootlikkust tõsta. Samuti selgus ühest intervjuust, et laienemine ja töötajate arvu kasv ei ole lõputu, vaid mahtude kasvades läheneb ettevõtte piirile, kust tööjõu asemel on mõttekas selle tehnoloogiaga asendamist kaaluda.

Uuringust selgus, et välistööjõu kasutamise peamiseks põhjuseks on tööjõupuudus. Nye (2018) ja Augere-Granier (2021) raportis toodi välja peamised võõrtööjõu kasutamise motiivid, milleks on vajadus odava ja paindliku tööjõu järele, sest kohalikul tööturul on tööjõu kättesaadavus ebapiisav. Antud motiiv ühtib osaliselt ka intervjuudes moodustunud koodiga.

Intervjuud demonstreerisid põllumajandussektori tööjõuvajaduse mitmekihilisust. Ühest küljest on vaja hooajatöötajaid, aga samas pikaajaseks arenguks on kvalifitseeritud tööjõu vajadus suur. Teoreetilises osas toodud Nye (2018) tööjõu tüüpide alusel oli vaadeldud ettevõtetes esindatud nii palgaline püsiv tööjõud kui ajutised töötajad nii hooajatööliste kui ühe ettevõtte puhul teenusepakkujana.

Välistööjõu suur osakaal teatud tüüpi ettevõtetes A ja B näitab, et majanduslikuks tulususeks vaja suurt paindlikkust töökorralduses, mis tuleneb valdkonna eripärast ja tegevuse hooajalisusest. Intervjuud marjakasvatusega tegelejatega kinnitasid Augere-Granier (2021) poolt kirjeldatud Euroopa trende ka Eestis. Samas ettevõtte C iseloomustab ettevõtet, kus välistööjõud on püsiv palgaline tööjõud. Ühest küljest tuleneb see nii valdkondlikust eripärast, aga näitab arengut, kus algselt lühiajaliselt tööle tulnud tööjõud mingi aja jooksul muutub püsivaks.

Intervjuude tulemusena tuli välja ka see, et välistööjõud on pärit peamiselt Ukrainast. Lisaks selgus, et ettevõtjatel pole sooeelistusi ning varasem tagapõhi ei oma tähtsust. Rye, Scot (2018) poolt välja toodud Lõuna-Euroopa trend, kus eelistatakse töötajaid soo põhjal, näiteks teoreetilises osas välja toodu, et Hispaania põllumajandustootjad eelistavad naisi korrajatena ja just Maroko naisi – sooeelistus uuritavates ettevõtetes ei pea paika. Intervjuudest selgus, et töötajate tagapõhi oli kirju ja ettevõtted hindavad motiveeritust ning soovi teha tööd. Osaliselt leidis ka kinnitust Siudek, Zawojcka (2016) uuringus toodu, kus välistööjõud töötab oma koduriigist madalama kvalifikatsiooniga töökohtadel.

Samuti sai uuritud, kuidas välistöötajate kasutamine alguse sai. Selgus, et ettevõtetel on kogemusi nii vahendajatega kui ka välismaalased võtavad ise ühendust. Kogu selle protsessi oluliseks osaks on info levimine, sest suur osa välistöötajaid tuleb Eestisse tänu sellele, et antud ettevõtet on välismaalane sõbrale või tuttavale soovitanud. Intervjuud demonstreerivad võrgustike olulist nii töötajate endi toetamiseks, uute kontaktide loomiseks kui ka olemasolevate suhete pikemaks alahoidmiseks.

Välistööjõu peamiseks plussideks on stabiilsus ja motiveeritus. Samuti on välistöötajad valmis kõike tegema ja ei ole valivad töö osas ning nad on valmis lisatööd tegema. Intervjuud kinnitasid Rye, Scot (2018) ning Augere-Granier (2021) uurimustega samu tulemusi välistööjõu kasutamise motiivide kohta. Samas pidasid intervjuueeritavad suurimaks miinuseks keelebarjääri, mida autor käsitles ka teoreetilises osas. Augere-Granier (2021) tõi

välja, et keelebarjäär muudab välismaalt pärit töölistel enda õiguste eest seismise keeruliseks. Samuti sai kinnitust see, et sageli vajavad välistöölised asjaajamises abi või probleemide lahendamisel.

Uuritavates ettevõtetes saavad välistöötajad sama töötasu, mis kohalikud inimesed ehk neil on sama palgasüsteem. Autor leiab, et see on ainult hea näitaja, sest teoreetilises osas on käsitletud teistes riikides võõrtööjõudu kui odavat tööjõudu.

Uuringu käigus selgus, et välistööjõuga seotud eriomaseid probleeme on pigem raske välja tuua. Ühes intervjuus toodi eriomasteks probleemideks kultuurilise tagapõhja ja töökultuuride erinevus. Samas üldistest probleemidest, mis kaasnevad sageli ka eestlastega, on alkoholiprobleemid.

Ettevõtetele avaldas mõju ka COVID-19, mistõttu jäi maasikakasvatajatel osa saagist põllule ja 2020. aasta hooajal oli tööefektiivsus oluliselt madalam. Koroonakriisi tõttu ei pääsenud võõrtööjõud riiki ja kohalikult tööturult oli raske sobivaid inimesi leida.

Antud teema uurimine on vajalik, sest Eestis on tööjõupuudus ning sellest lähtuvalt on vaja otsida alternatiive. Intervjuud demonstreerivad, et välistööjõu temaatika jääb aktuaalseks, sest põllumajandusvaldkonnas on jätkuv vajadus nii lühiajaliste hooajatööliste järele kui ka suur vajadus spetsialistide järele. Tingimustes, kus ei leita kohalikult turult tööjõudu ning välistööjõu pakkumine on olemas, on ettevõtted huvitatud välistööjõu kasutamisest.

KOKKUVÕTE

Võõrtööjõu kasutamine põllumajandusettevõtetes on järjest enam leviv trend. Põllumajanduse puhul on suuresti tegu hooajalise valdkonnaga, millega kaasneb hooajaliselt suurem tööjõu vajadus. Teiseks oluliseks põhjuseks on rahvastiku vananemine, mis toob kaasa tööjõupuuduse ja kui Eestist sobivaid inimesi ei leita, siis tuleb selleks otsida lahendusi ning üheks võimalikuks lahenduseks on välistööjõu kasutamine.

Käesoleva töö eesmärk oli uurida võõrtööjõu kasutamise trende, põhjuseid ja probleeme põllumajandusettevõtetes. Eesmärgi saavutamiseks püstitas töö autor kuus uurimisülesannet ja viis läbi kolm intervjuud.

Esimene ja teine uurimisülesanne oli anda ülevaade Eesti tööturust viimastel aastatel, samuti anda põhjalikum ülevaade põllumajandussektori arengutest ja sektori tööhõivest. Põllumajandussektori tööhõive on viimastel aastakümnetel langustrendis, põllumajandus liigub järjest enam suurema automatiseerituse poole. Samas on põllumajandusvaldkonna eripära hooajalisus, mis tähendab seda, et lühikesel perioodil on vaja palju töölisi.

Autor selgitas kolmandas uurimisülesandes välistööjõu kasutamist mõjutavaid tegureid ja probleeme ning anti ülevaade võõrtööjõu kasutamise põhjustest ning ka ajaloost, nimelt esimesi rändeprogramme võib leida aastast 1940. Eestis sai välistööjõu kasutamine alguse hiljem, alates 2014. aastast on sisseränne tõusutrendis ja peamiseks sisserände põhjuseks on töötamine. Oluliseks osaks oli COVID-19 mõju uurimine võõrtööjõu kasutamisele 2020. aastal.

Järgnevalt viidi läbi intervjuud põllumajandusettevõtetega ja koguti andmeid nende kogemuse kohta võõrtööjõu kasutamisel ning võõrtööjõu kasutamise põhjuste kohta. Intervjuud viidi läbi veebi vahendusel, kasutades rakendusi *Skype* või *Google Meet*. Pärast intervjuude läbiviimist analüüsis autor saadud tulemusi. Intervjuude tulemuste analüüsimiseks kasutati temaatilist sisuanalüüsi. Sisuanalüüsi kategooriad saadi deduktiivselt intervjuukava küsimustest ja autor täiendas neid vastavalt sisule. Pärast kategooriate moodustamist leiti vastuste alusel koodid.

Uuringust selgus, et välistöajõu kasutamise peamiseks põhjuseks on tööajapuudus kohalikul turul ja samas ka välistöajõu pakkumine. Samuti see, et põllumajandus on hooajaline, millega kaasneb hooajaliselt suur tööajavajadus, mille tagajärjel sageli ei leita kohalikult tööturult sobivat tööajadu. Võõrtöajõu tagapõhi on väga erinev, kuid sageli on neil põllumajanduskogemus ning ka kõrgharidus. Eesti põllumajandusettevõtetes on välistöotajad pärit peamiselt Ukrainast.

Välistöajõu peamiseks plussiks on stabiilsus ja suurem motiveeritus, nimelt tulevad välismaalased siia tööd tegema ja on nõus tegema lisatööd. Välistöotajad tulevad üldiselt madalama elatustasemega riikidest ning nende koduriigi palgatase on sageli oluliselt madalam kui Eestis, seega on välismaalastel Eestis paremad palgavõimalused.

Välistöajõu miinuseid on pigem vähe, aga peamiseks probleemiks on keelebarjäär, sest üldiselt ei oska näiteks Ukrainast pärit tööajad inglise ega eesti keelt, mis muudab nii välismaalase jaoks Eestis suhtlemise raskeks kui ka sageli ei oska noorema põlvkonna kohalikud elanikud vene keelt. Seoses keelebarjääriga võib ette tulla möödarääkimisi kui ka arusaamatusi. Veel üheks miinuseks on pidev uute inimeste koolitamine, samuti peab aitama välismaalt pärit töölist näiteks igapäevaste probleemidega.

Intervjuudest selgus, et välistöotajatel on Eestis sama palgasüsteem, mis kohalikel elanikel. Välistöajõule pakutakse peale palga veel mitmeid hüvesid, sealhulgas näiteks majutust ja sööki ning kui tööajad on aastaringselt tööl, siis neil on näiteks võimalus osaleda ühisüritustel ning pakutakse ka sportimisvõimalusi.

Töö oluliseks osaks oli veel koroonaviiruse mõju uurimine 2020. aasta kevadel ja suvel. COVID-19 avaldas olulist mõju põllumajandussektorile, intervjuudest selgus, et välistöajõu Eestisse saamine oli raskendatud ning osa saagist hävines, kuna Eestist ei leitud vajalikku tööajadu. Samuti pidi mittekogunud tööajad välja koolitama, kuna välistöajõud ei pääsenud riiki. Uuringust selgus veel, et tööefektiivsus 2020. aastal oli pigem madal. Samuti taime- ja loomakasvatuse ettevõttes oli ka koroonaviiruse otsemõju, nimelt töötajad võisid nakatuda ning uued töötajad, kes tulid välismaalt pidid olema karantiinis, mis pikendas tööle asumise perioodi ja samuti tähendas see ettevõttele täiendavaid kulusid.

Käesolev bakalaureusetöö annab olulist informatsiooni võõrtöajõu kasutamise kohta Eesti põllumajandusettevõtetes. Uuringust selgusid välistöajõu kasutamise põhjused, plussid ja miinused ning probleemid, mis välistöajõu kasutamisega kaasnevad. Samuti said kõik

püsitatud ülesanded täidetud. Selleks, et saada veel täpsemat infot võõrtööjõu kasutamise kohta Eesti põllumajandusettevõtetes peaks seda teemat edasi uurima erinevate kvantitatiivsete või kvalitatiivsete meetoditega. Antud uuring ei anna küll täielikku ülevaadet kogu Eesti põllumajandusettevõtete võõrtööjõu kasutamiskogemuse kohta, kuid uuring illustreeris hästi võõrtööjõu kasutamise põhjuseid, arenguid ja probleeme ning on heaks aluseks järgnevateks uuringuteks.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. **Arenguseire Keskus.** (2018). Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. /Koost: J. Vallistu, T. Danilov. Tallinn: Arenguseire Keskus.
2. **Arenguseire Keskus.** (2019). Vanemaealiste rahalise heaolu stsenaariumid aastani 2050. Tallinn: Arenguseire Keskus.
3. **Augère-Granier, M-L.** (2021). Migrant seasonal workers in the European agricultural sector. Briefng. European Parliamentary Research Service.
4. **Eamets, R., Puur, A.** (2018). Tööjõu pakkumine Eestis: pikaajaline vaade. Tallinn: Arenguseire Keskuse konverents „Teistmoodi tulevik” [veebileht] <https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2018/05/Eamets-ja-Puur.pdf> (28.01.2021)
5. **EAS.** (2020). COVID-19 mõju Eesti majandusele. [veebileht] <https://www.eas.ee/covid-19-moju-eesti-majandusele/> (26.01.2021)
6. **Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoda.** (2020). Arengukava: „Eesti põllumajandus ja toit 2030“. [veebileht] <https://epkk.ee/ept2030/> (28.01.2021)
7. Eesti tööturg täna ja homme 2019–2027. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest. (2020). Tallinn: SA Kutsekoda. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/05/T%C3%B6%C3%B6j%C3%B5uprognosis-2019_2027_terviktekst.pdf (12.01.2021)
8. Eesti tööturg täna ja homme. (2016). Tallinn: SA Kutsekoda. /Koost. M. Lambing, S. Krusell, Y. Rosenblad, O. Aarna. [veebileht] https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2017/02/Eesti_tooturg.pdf (11.01.2021)
9. Eesti Vabariigi immigratsiooniseadus. (vastu võetud 26.06.1990). – Riigi Teataja [veebileht] <https://www.riigiteataja.ee/akt/28340> (29.01.2021)
10. Eestis töötamine. (2021). Tallinn: Politsei- ja Piirivalveamet. [veebileht] <https://www2.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/> (10.01.2021)
11. Elame järjest kauem, aga tervena elatud aastad lühenevad. (2019). Statistikaamet. <https://www.stat.ee/et/uudised/pressiteade-2019-105> (02.03.2021)
12. Elamisluba. (2021). Tallinn: Politsei- ja Piirivalveamet. [veebileht] <https://www2.politsei.ee/et/teenused/elamisluba/> (28.01.2021)
13. **ERR.** (06.07.2020). Põllumehed on võõrtööjõu riiki lubamisega väga rahul. /Toim: M. Tooming. [veebileht] <https://www.err.ee/1109768/pollumehed-on-voortoojou-riiki-lubamisega-vaga-rahul> (27.01.2021)

14. **European Commission.** (2020). CORONAVIRUS: Emergency response to support the agriculture and food sectors. [on-line] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/factsheet-covid19-agriculture-food-sectors_en.pdf (27.01.2021)
15. **Fasani, F., Mazza, J.** (2020). A Vulnerable Workforce: Migrant Workers in the COVID-19 Pandemic. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
16. **Harper, S.** (2017). Economic and social implications of aging societies. – *Science*. Vol. 346, No. 6209, pp. 587-591.
17. **International Labour Organization.** (2020). Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic. Switzerland.
18. **Kaldur, K., Kivistik K., Pohla, T., Veliste, M., Pertsjonok N., Käger, M., Roots, A.** (2019). Uussisserändajate kohanemine Eestis. Tallinn: Balti Uuringute Instituut. (30.01.2021)
19. **Karm, A.** (2019). Kolmandast riigist pärit hooajatöötaja kaasamine. Siseministeerium. Politsei- ja Piirivalveamet. Kolmandast riigist pärit hooajatöötaja kaasamine 2019.pdf (29.01.2021)
20. Koalitsiooni kokkulepe: võõrtöajõud lubatakse riiki. (06.07.2020). EER. /Toim: M. Tooming, U. Toom. [veebileht] <https://www.err.ee/1109693/koalitsiooni-kokkulepe-voortoojoud-lubatakse-riiki> (27.01.2021)
21. **Kriis.ee.** (2020). Koroonaviirus, tervis. [veebileht] <https://www.kriis.ee/et/eriolukord-koroonaviirus> (26.01.2021)
22. Labour market integration of third-country nationals in EU Member States – Synthesis Report. (2019). Brussels: European Migration Network. [on-line] https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/default/files/00_eu_labour_market_integration_final_en.pdf (04.02.2021)
23. **Laherand, M.-L.** (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: OÜ Infotrükk. 388 lk.
24. **Laubenthal, B.** (2017). Labour migration in Europe: Changing policies – changing organizations – changing people. – *International Migration*. Vol. 55 (S1), pp. 1-10.
25. **Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M., Strömpl, J.** (2014). Intervjuu. Tartu Ülikool. [veebileht] <http://samm.ut.ee/intervjuu> (12.03.2021)
26. **Leppik, L., Sakkeus, L., Abuladze, L., Tambaum, T.** (2018). Kohanemine rahvastiku vananemisega kui rahvastikupoliitika keskne väljakutse. – *Riigikogu Toimetised*. Nr. 38, lk 59-71.
27. Lühiajalise töötamise registreerimine. (2021) Tallinn: Politsei- ja Piirivalveamet. [veebileht] <https://www2.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/luhiajalise-tootamise-registreerimine/> (28.01.2021)
28. **Marksoo Ü.** (2020). Tööjõu-uuringu 2020. aasta II kvartali tulemuste lühikokkuvõte. Tallinn: Siseministeerium.
29. **Mets, U., Viia, A.** (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: haridus ja teadus. Uuringu lühiaruanne. Tallinn: SA Kutsekoda. [veebileht] <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/09/OSKA-Hariduse-ja-teaduse-uuringuaruanne-2018.pdf> (16.02.2020)

30. Mis on COVID-19. (2020). Tallinn: Terviseamet. /Koost. Terviseamet. [veebileht] <https://www.terviseamet.ee/et/mis-covid-19#mis-on-covid19> (12.01.2020)
31. **Muld, M.** (2019). Praktiline kogemus põllumajandusettevõttes renditööjõu kasutamisel. Väätša Agro. Eesti Põllumajandus-Kaubanduskoja korraldatud tööturu seminar “Võõrtööjõu kasutamine ettevõttes”. [veebileht] <https://epkk.ee/01-11-2019-tooturu-seminar-voortoojou-kasutamine-ettevottes/> (30.01.2021)
32. **Muttik, E.** (2019). Välistööjõu maksustamisega seotud küsimused. Maksu- ja Tolliamet. https://epkk.ee/wp-content/uploads/2019/11/20191101_Valistoojou-maksustamine_EPA.pdf (29.01.2021)
33. **Nye, C.** (2018). The ‘blind spot’ of agricultural research: Labour flexibility, composition and worker availability in the South West of England. – *Cah. Agric.* Vol. 27, No. 35002, pp. 1-7.
34. Oluline info lühiajalise töötamise registreerijale. (2021). Tallinn: Politsei- ja Piirivalveamet. [veebileht] <https://www2.politsei.ee/et/teenused/eestis-tootamine/luhiajalise-tootamise-registreerimine/oluline-info-luhiajalise-tootamise-registreerijale.dot> (10.01.2021)
35. **Piirits, M., Anniste, K., Masso, M., Melesk, K., Osila, L., Michelson, A.** (2018). Eesti tööturg: hetkeolukord ja tulevikuväljavaated. Poliitikauuringute Keskus Praxis. Arenguseire Keskus.
36. Pikaajalise elamisloa taotlemine. (2021). Tallinn: Politsei- ja Piirivalveamet. [veebileht] <https://www2.politsei.ee/et/teenused/elamisluba/pikaajalise-elaniku-elamisluba/> (28.01.2021)
37. **Puur, A., Põldma, A.** (2010). Rahvastiku vananemine demograafilises vaates. Tallinna Ülikooli Eesti Demograafia Instituut. <https://www.etis.ee/Portal/Publications/Display/a307750e-5789-4da8-8a82-6be013b5cede> (27.01.2021)
38. **Põllumajandus.ee.** (05.05.2020). Maaelukomisjon peab vajalikuks võõrtööjõu kasutamise probleemi paindlikku lahendamist. [veebileht] <https://www.pollumajandus.ee/uudised/2020/05/05/maaelukomisjon-peab-vajalikuks-voortoojou-kasutamise-probleemi-paindlikku-lahendamist> (26.01.2021)
39. Põllumajanduse, kalanduse ja toiduainetööstuse ülevaade 2019. (2020). Tallinn: Maaeluministeerium. <https://www.agri.ee/sites/default/files/content/ylevaated/ulevaade-pokat-2019-02.pdf> (12.01.2021)
40. **Põllumajanduskoda.** (2020). Põllumajandustootjad soovivad riigilt 24 miljonit kriisiabi. [veebileht] <https://epkk.ee/pollumajandustootjad-soovivad-riigilt-24-miljonit-kriisiabi/> (27.01.2021)
41. **Reyneri, E.** (2003). Immigration and the Underground Economy in New Receiving South European Countries: Manifold Negative Effects, Manifold Deep-rooted Causes. – *International Review of Sociology*. Vol. 13, No. 1 pp. 117–143.
42. **Rup.ee.** (2020). Valitsus kehtestas 2021. aasta sisserände piirarvu. /Toim: M. Lina. [veebileht] <https://www.rup.ee/uudised/uhiskond/valitsus-kehtestas-2021-aasta-sisserande-piirarvu> (28.01.2021)

43. Rändestatistika ülevaade 2014-2018. (2019). /Koost: Siseministeerium ja Euroopa Rändevõrgustiku Eesti kontaktpunkt. <https://www.eures.ee/sites/eures.ee/files/2020-01/R%C3%A4ndestatistika%20%C3%BClevaade%202014-2018.pdf> (08.05.2021)
44. **Rye, J. F., Scot, S.** (2018). International Labour Migration and Food Production in Rural Europe: A Review of the Evidence. – *Sociologia Ruralis*. Vol. 58, No. 4, pp. 928-952.
45. **Saks, S.** (2019). Välistööjõud on õlekõrs, mitte oht Eestile. – *Fookus*. lk 22-23. [e-ajakiri] https://media.voog.com/0000/0044/9506/files/22-23_KasValistoojoudOhuks_SSaks.pdf (29.01.2021)
46. **Schuh, B et al.** (2019). Research for AGRI Committee – The EU farming employment: current challenges and future prospects. European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies. Brussels. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL_STU\(2019\)629209_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL_STU(2019)629209_EN.pdf) (05.01.2021)
47. **Siseministeerium.** (18.05.2020). Võõrtööjõudu puudutavad piirangud jäävad kehtima ka peale eriolukorra lõppemist. [veebileht] <https://www.siseministeerium.ee/et/uudised/voortoojoudupuudutavad-piirangud-jaavad-kehtima-ka-peale-eriolukorra-loppemist> (26.01.2021)
48. **Siseministeerium.** (20.07.2020). Tänaest jõustuvad seadusemuudatused, mis tõkestavad Eestis töötamise reeglite kuritarvitamist. [veebileht] <https://www.siseministeerium.ee/et/uudised/tanasest-joustuvad-seadusemuudatused-mis-tokestavad-eestis-tootamise-reeglite> (26.01.2021)
49. **Siudek, T., Zawojka, A.** (2016) Foreign labour in agricultural sectors of some EU countries. Warsaw University of Life Sciences – SGGW, 166, Nowoursynowska Str., 02-787 Warsaw, Poland.
50. **Statistikaamet.** (2017). Majanduse ja tööturu trendid. /Koost: M. Leesment, A-H. Viira, E. Puura, M. Silla, R. Omel, A. Põder. Tallinn: Statistikaamet.
51. **Svensson, M., Urinboyev, R., Wigerfelt Svensson, A., Lundqvist, P., Littorin, M., Albin, M.** (2013). Migrant Agricultural Workers and Their Socio-economic, Occupational and Health Conditions– A Literature Review. (SSRN Working Papers series). Social Science Research Network.
52. TT0200: Hõivatud ja palgatöötajad tegevusala järgi. (andmed uuendatud 15.02.2021). – *Eesti Statistika andmebaas*. https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__heivatud__aastastatistika/TT0200 (16.02.2021)
53. TT461: 15-74-aastaste hõiveseisund. (andmed uuendatud 13.11.2020). – *Eesti Statistika andmebaas*. https://andmed.stat.ee/et/stat/sotsiaalelu__tooturg__tooturu-uldandmed__luhiajastatistika/TT461 (18.02.2021)

54. Tulu- ja sotsiaalmaksu maksmine Eesti isikute välisriigis teenitud töötasult. (2020). Tallinn: Maksu- ja Tolliamet. [veebileht] <https://www.emta.ee/et/tulud-kulud-kaive-kasum/eesti-residendi-valistulu-maksustamine/juhendid/tulu-ja-sotsiaalmaksu> (28.01.2021)
55. Tähtajalise elamisloa taotlemine. (2021). Tallinn: Politsei- ja Piirivalveamet. [veebileht] <https://www2.politsei.ee/et/teenused/elamisluba/tahtajaline-elamisluba/> (28.01.2021)
56. Tööhõive põhinäitajad 2020. (2020). Tallinn: Statistikaamet. [veebileht] <https://www.stat.ee/index.php/et/avasta-statistikat/metoodika-ja-kvaliteet/statistikatood/2020/40716#3-Statistika-esitus-2> (11.01.2020)
57. Tööturg 2035. Tööturu tulevikusuunad ja -stsenaariumid. (2018). /Koost: J. Vallistu, T. Danilov. Tallinn: Arenguseire Keskus. tooturg_2035_tooturu_tulevikusuunad_ja_stsenaariumid_A4_veeb.pdf (29.01.2021)
58. UN. (1990). International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Adopted by General Assembly resolution 45/158 of 18 December 1990. [on-line] <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cmw.aspx> (05.02.2021)
59. **Urke, K., Soosaar, O., Rell, M.** (2020). Eesti Tööturu Ülevaade 2/2020. Eesti Pank.
60. **Viira, A.-H., Pöder, A., Värnik, R.** (2013). The Determinants of Farm Growth, Decline and Exit in Estonia. – *German Journal of Agricultural Economics*. Vol. 62, No. 1, pp. 52–64.
61. Viiruskriisi mõju eesti majandusele. (2020). Arenguseire Keskus. [veebileht] https://www.riigikogu.ee/wpcms/wp-content/uploads/2021/01/2020_covid-19_viiruskriisi_moju_eeesti_majandusele_kokkuvote.pdf (26.01.2021)
62. Välismaalase töötamise registreerimine. (2020). Tallinn: Maksu- ja Tolliamet. [veebileht] <https://www.emta.ee/et/ariklient/registreerimine-ettevotlus/tootamine/valismaalase-tootamise-registreerimine> (10.01.2021)
63. Välismaalaste töötasu maksustamine Eestis. (2021) Tallinn: Maksu- ja Tolliamet. [veebileht] <https://www.emta.ee/et/eraklient/tulu-deklareerimine/mitteresidendi-maksustamisest/valismaalaste-tootasu-maksustamine> (26.01.2021)
64. **Õunapuu, L.** (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. /Toim: E. Kärner. Tartu: Tartu Ülikool. 211 lk. <https://dspace.ut.ee/handle/10062/36419> (12.03.2021)

LISAD

Lisa 1. Intervjuukava

Alateema 1: Ettevõtte taust

1. Kas Te võiksite kirjeldada ettevõtte ajalugu, kuidas ja millal see alguse sai?
2. Mis on Teie ettevõtte põhitegevused?
3. Kui palju on ettevõttel haritavat maad?
Juhul kui ettevõtte tegeleb loomakasvatusega, siis kui palju on põllumajandusloomi?

Alateema 2: Ettevõtte töötajate iseloomustus

4. Kui palju on ettevõttel praegu töötajaid?
5. Kuidas on töötajate arv muutunud viimastel aastatel?
6. Kui palju on põhitöötajaid? Ja kui palju hooajatöölisi?
7. Mis ametikohtadel ettevõttes põhitöötajad ja hooajatöölised?
8. Kui suur on naiste ja meeste osakaal põhitöötajate ja hooajatööliste hulgas?

Alateema 3: Välistööjõu kasutus ettevõttes

9. Kui suur on praegu Eestist pärit töötajate osakaal? Kui suur on välismaalaste osakaal?
10. Millistel töökohtadel töötava välismaalased? St mis tööülesannetes?
11. Kust välistööjõud pärit on?
12. Kui paljud neist on mehed, naised? Nende keskmine vanus?
13. Milline on nende tagapõhi?
14. Kuivõrd on välismaalased Teie juures tööl hooajaliselt või püsivalt (aastaringselt) põhitöökohal?
15. Kui palju Te teate, et kui paljud välistööjõust on residendid, kes on püsivalt Eestis alalised elanikud, ja kes on mitteresidendid, kes on ajutiselt ja kel on piiratud maksukohustus tulumaksu näol?
16. Kuidas välistöötajate arv on ettevõttes aastate lõikes muutunud?
17. Kuidas välismaalt pärit tööjõu kasutamine ettevõttes alguse sai?
18. Mis põhjusel ettevõtte hakkas välismaalasi kasutama?
19. Miks ei kasutatud Eesti tööjõudu?
20. Mis aastal välismaalaste kasutamine alguse sai?

Lisa 1 järg

21. Kuidas te praegu leiate välistööjõudu iga-aastaselt?
22. Juhul, kui ettevõtte kasutab hooajaliselt välistööjõudu, siis kui suur on nende töötajate osakaal, kes on aasta-aastalt olnud samad? Kui palju iga-aastaselt on täiesti uued inimesed?
23. Kas ettevõtte on tegelnud välismaalase tööle võtmise asjaajamisega, st registreerimisega Politsei- ja Piirivalveametis ise või tegeleb tööjõu alase asjaajamisega mingi teine osapool, nagu vahendaja?
24. Mida ettevõtte välistöötajatele pakub peale palga? Siin on mõeldud, et näiteks kas majutuse organiseerimine?

Alateema 4: Välistööjõuga seotud plussid ja miinused

25. Kuidas Te hindate välistööjõudu võrreldes eestlastest töötajatega? Milline on töökvaliteet ja motivatsioon?
26. Juhul kui olete nõus vastama, siis kuidas Te hindate, milline on välistööjõule makstava palga üldine tase võrreldes sellega, kui eestlased töötaksid samal ametikohal? St kas see on madalam, sama või suurem?
27. Mis on Teie arvates välistööjõu peamised plussid?
28. Mis on Teie arvates välistööjõu peamised miinused?
29. Mis probleeme on esinenud välismaalastega? Kas need on erinevad eestlastest tööjõu probleemidest?
30. Mis Te arvate nendest välismaalaste töötamisele Eesti riigi poolt kehtestatud piirangutest ja nõuetest?
31. Kas Teie arvates võõrtööjõu kvooti peaks suurendama?

Alateema 5: COVID-19 mõju

32. Kuidas 2020. aasta märtsis seoses koroonaviirusega seotud piirangud ja arengud puudutasid ettevõtet?
33. Kuidas mõjutas COVID-19 ettevõtte tööjõudu?
34. Kas koroonaviirus mõjutas välistööjõu kasutamist ettevõttes?

Alateema 6: Tulevikuplaanid

35. Mis on ettevõtte plaanid seoses tööjõuga tulevikuks?

Lisa 1 järg

36. Kas soovitatakse töötajate arvu suurendada või vähendada?
37. Mis tüüpi tööjõudu oleks ettevõttel vaja?
38. Mis on ettevõtte plaanid seoses välistööjõu kasutusega lähiaastatel?

Lisa 2. Intervjuude koodisüsteem

Tabel 4. Uuringu koodisüsteem

| Kategooria | Koodid | Koodi esinemine intervjuus |
|--|--|----------------------------|
| Välistööjõu tagapõhi | Väga erinev tagapõhi | A, B |
| | Varasem põllumajanduskogemus | A, B, C |
| | Kõrgharidus | A, B, C |
| Tööjõu päritolu | Ida-Euroopa | A, B, C |
| | Läti | C |
| | Kolmandad riigid | C |
| Residentsus | Üldiselt mitteresidendid | A, B |
| | Kõik residendid | C |
| Välistööjõu kasutamise põhjused | Tööjõupuudus | A, B, C |
| | Eestlane ei tule farmi tööle, kuna töötingimused ja asukoht (maal) ei sobi | C |
| | Välismaalane tuleb siia ja on siin | A, B |
| | Harv graafiku muutmise vajadus | A |
| Välistööjõu hankimine | Vahendaja | A, B, C |
| | Samade töötajatega otsekontaktide hoidmine | A, B, C |
| | Ise ühendust võtnud | C |
| | Info levimine töötajate seas | A, B, C |
| Välismaalaste Eestis töötamise hüved peale palga | Majutus | A, B, C |
| | aSöök | A, B, C |
| | Ühisüritused | C |
| | Jõulupakid | C |
| Välistööjõu plussid | Stabiilsus | A, B |
| | Rohkem motiveeritud | B, C |
| | Alati valmis kõike tegema | C |
| Välistööjõu miinused | Hädavaled | A |
| | Keelebarjäär | B, C |
| | Pidev uute inimeste koolitamine | C |
| | Peab probleemidega aitama | C |
| Tööjõu üldprobleemid | Ei ole eriti probleeme | A |
| | Alkoholiprobleemid | A, B |
| Välistööjõuga seotud eriomased probleemid | Religioosne/ kultuuriline tagapõhi | C |
| | Töökultuuride erinevus | C |
| Kohalikule tööjõule eriomased probleemid | Kohtutäiturid | A |
| | Palju graafikute muutmist | A, B |
| | Palju äraütlemist | A, B |

Lisa 2 järg

| | | |
|---|------------------------------------|---------|
| COVID-19 mõju ettevõttele | Inimesed ei jõudnud kohale | A |
| | Saak jäi põllule | B |
| | Otseselt ei mõjutanud | C |
| COVID-19 mõju tööjõu kasutamisele | Pidi mitte kogenud välja koolitama | A |
| | Töoeffektiivsus langes | A |
| | Viiruse otsene mõju, nakatumine | C |
| | Mõjutas isegi positiivselt | C |
| COVID-19 mõju välistööjõu kasutamisele | Välistööjõud ei jõudnud kohale | A, B, C |
| | Karantiininõue | C |

Lihtlitsents lõputöö salvestamiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ning juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Mina, Sandra Tuulik,
sünniaeg 27.09.1999,

1. annan Eesti Maaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud lõputöö Võõrtööjõu kasutamine Eesti põllumajandusettevõtetes aastatel 2014–2020, mille juhendaja on Anne Põder,

- 1.1. salvestamiseks säilitamise eesmärgil,
- 1.2. digiarhiivi DSpace lisamiseks ja
- 1.3. veebikeskkonnas üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile;

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Lõputöö autor

(allkirjastatud digitaalselt)

Tartu, 22.05.2021

Juhendaja(te) kinnitus lõputöö kaitsmisele lubamise kohta

Luban lõputöö kaitsmisele.

Anne Põder

(allkirjastatud digitaalselt)

22.05.2021

(kuupäev)